

Bologna, 6 dicembre 2023

al Collegio dei Revisori Contabili  
della Città metropolitana di Bologna

### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

*(art. 40 co. 3-sexies del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, come da Circolare MEF - Dipartimento RGS n. 25 del 19/07/2012 - aggiornamenti e note applicative RGS 30/11/2012 e 28/02/2013)*

Allo scopo di acquisire la prevista certificazione degli Organi di controllo sugli atti della contrattazione integrativa, la presente relazione viene redatta a corredo del *Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025 e per le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 del personale dipendente* presigliato in data 29 novembre 2023<sup>1</sup>.

La Relazione, articolata in moduli e relative sezioni, consente al Collegio dei Revisori contabili di effettuare il controllo sulla corretta quantificazione e finalizzazione delle risorse della contrattazione decentrata sulla compatibilità dei relativi costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40 bis D. Lgs. 165/2001).

Lo schema di relazione illustrativa è composto da 2 distinti moduli, la cui compilazione è obbligatoria:

- Modulo 1 - Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di Legge
- Modulo 2 - Scheda 1.2: Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di Legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

---

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

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### MODULO 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di Legge.

<b>Data di sottoscrizione</b>	29 novembre 2023 (presigla)
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dalla data della stipula al 31/12/2025, salvo quanto non diversamente disposto, per la parte normativa (Capo 1). Dal 1/01/2023 al 31/12/2023 per le modalità di utilizzo del Fondo 2023 (Capo 2)
<b>Composizione delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica:</b> Presidente delegazione trattante comparto dipendenti: Dott. Valerio Montalto, Direttore Generale Altri componenti: Dott.ssa Anna Barbieri dirigente Area Risorse Programmazione e Organizzazione</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> - comparto dipendenti: CGIL FP, CISL FPL, UIL FPL, RSU</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b> - CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, RSU</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato della Città metropolitana di Bologna
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Il Contratto si articola in due parti: la prima (Capo 1) disciplina le materie che l'art. 8 co. 6 del CCNL 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa con obbligo di sottoscrizione quale presupposto per l'utilizzo degli istituti di cui agli artt. 80 e 81 del medesimo CCNL. La seconda parte (Capo 2) riguarda le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023.
<p><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla</b></p> <p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno</b> <b>Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa</b></p>	<p>L'ipotesi di Contratto in oggetto, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria, viene inviata al Collegio dei Revisori per l'acquisizione del parere sul profilo di compatibilità economico-finanziaria e normativo ai sensi dell'art. 40 bis co. 1 del D. Lgs. 165/2001.</p> <p>Una volta acquisito il parere positivo e dopo l'autorizzazione del Sindaco metropolitano, il Contratto verrà sottoscritto definitivamente.</p>

	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che, in caso di inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>L'Ente ha approvato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il Documento unico di programmazione (DUP) del triennio 2023-2025 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 64 del 21/12/2022;</li> <li>- Il Bilancio di Previsione 2023-2025 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 65 del 21/12/2022;</li> <li>- Il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2023-2025 con atto del Sindaco metropolitano n. 312 del 21/12/2022.</li> <li>- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2023 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 5 del 17/01/2023.</li> </ul> <p>In attuazione dell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, la Città metropolitana di Bologna ha altresì approvato il <b>Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativo al triennio 2023-2025</b>, con atti del Sindaco metropolitano n. 59 del 28/03/2023 e n. 69 del 4/04/2023.</p> <p>Il PIAO, documento unico di programmazione e governance, in attuazione del D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81, assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente tra cui quello della Performance (PdP) e quello di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT), inseriti in apposite sezioni del documento stesso.</p> <p>L'Ente con l'adozione del PIAO 2023-2025 ha previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la <b>sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"</b>, secondo le linee di indirizzo del Consiglio metropolitano di cui alla deliberazione n. 72 del 21/12/2022 e sulla base delle indicazioni fornite da Anac con il PNA 2022;</li> <li>- la <b>sezione 2.2 "Performance" del PIAO 2023-2025</b>.</li> </ul> <p>Entro il prossimo mese di gennaio 2024 la Città metropolitana approverà l'aggiornamento della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026.</p> <hr/> <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.</p> <p>La pubblicazione della documentazione indicata è disponibile al seguente indirizzo web:  <a href="https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Engine/RAServeFile.php/f/amministrazione_trasparente/Piano%20Integrato%20Attivita%20e%20Organizzazione%202023-2025.pdf">https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Engine/RAServeFile.php/f/amministrazione_trasparente/Piano%20Integrato%20Attivita%20e%20Organizzazione%202023-2025.pdf</a></p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>	<p>La Città metropolitana di Bologna ha optato per la nomina del Nucleo di valutazione in luogo dell'Organismo indipendente di valutazione</p>	

---

**MODULO 2 – Scheda 1.2 Illustrazione dell’articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, modalità di utilizzo delle risorse accessorie, risultati attesi, altre informazioni utili) effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.**

*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*

Il Contratto collettivo integrativo (CCI) presiglato si divide in due parti: il Capo 1 contiene la disciplina attuativa, per il triennio 2023-2025, del CCNL del comparto Funzioni locali relativo al triennio 2019/2021 sottoscritto il 16/11/2022. La disciplina riguarda le materie che l’art. 8 co. 6 del citato CCNL demanda alla contrattazione integrativa con obbligo di sottoscrizione. La disciplina delle materie di cui al Capo 1 decorre dalla data della stipula al 31/12/2025, salvo quanto diversamente disposto.

La seconda parte del Contratto (Capo 2) riguarda più specificamente le modalità di utilizzo delle risorse del Fondo delle risorse decentrate per l’anno 2023<sup>2</sup>.

Articolato relativo al Capo 1 “Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2019-2021”

Gli **articoli 1 e 2** definiscono il campo di applicazione, l’efficacia e la decorrenza del contratto integrativo e i riferimenti normativi, regolamentari e contrattuali cui riferirsi per l’interpretazione del Contratto. Il campo di applicazione è individuato nel personale dipendente, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, in servizio presso la Città metropolitana di Bologna. L’applicazione decorre dalla data della stipula, salvo quando diversamente disposto, con valenza triennale. Le disposizioni del presente Contratto abrogano e sostituiscono integralmente, per gli istituti trattati, quanto previsto in Contratti integrativi precedenti.

L’**articolo 3** riepiloga i nuovi criteri di determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate sulla base dall’art. 79 del CCNL 2019/2021. 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 richiesta al personale, in termini di maggior efficienza, impegno e responsabilità.

L’**articolo 4** indica i criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione che 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.

---

<sup>2</sup> Costituito con Determina dirigenziale n. 1748 del 26/07/2023.

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. 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.

Gli **articoli 5 e 6** disciplinano i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 80 co. 2 lett. a) e dei premi correlati alla performance individuale (art. 80 co. 2 lett. b). L'ammontare dei premi 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. Il Contratto stabilisce che concorrono all'assegnazione dei premi i dipendenti di ruolo, quelli con contratto di formazione lavoro e i dipendenti assunti a tempo determinato.

L'art. 6 introduce la significativa novità della parametrizzazione dei premi in considerazione dei giorni di assenza effettuati rispetto a quelli lavorativi dovuti da ciascun dipendente ai sensi del CCNL e del contratto individuale. Concorrono alla determinazione dei premi le assenze interrottive 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.

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.

Il CCI conferma la correlazione dei premi all'area professionale di appartenenza secondo i seguenti parametri già presenti nel precedente Contratto integrativo: operatori esperti: 1,0; istruttori: 1,05; funzionari e delle EQ: 1,10.

L'**articolo 7** disciplina il differenziale del premio individuale introdotto dall'art. 81 del CCNL che prevede l'attribuzione, ad una quota limitata di dipendenti, di una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale di ciascuna area valutato positivamente.

La maggiorazione può essere attribuita ai dipendenti che abbiano ottenuto nella performance individuale il punteggio massimo previsto dal Sistema di valutazione, non abbiano conseguito sanzioni disciplinari nell'anno della valutazione e siano titolari di rapporto di lavoro per almeno 9 mesi.

La percentuale di dipendenti a cui corrispondere la maggiorazione e la percentuale di maggiorazione del premio sono definite annualmente nell'Accordo sull'utilizzo del Fondo. Per l'anno 2023 la maggiorazione del premio individuale viene erogata nel limite del 5% dei dipendenti valutati di ciascuna Area (struttura organizzativa apicale dell'ente) e non più all'1% dei dipendenti come in precedenza.

La maggiorazione viene inoltre 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

L'**articolo 8** disciplina le progressioni economiche all'interno delle aree in applicazione dell'art. 14 del CCNL e dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 che assegna a tale istituto la finalità di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.

L'art. 8 del CCI contiene la disciplina integrativa per le progressioni economiche all'interno delle aree ai fini dell'attribuzione dei differenziali stipendiali, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, la cui misura annua lorda, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, individuata per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022 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.

La disciplina prevede le seguenti regole per la partecipazione:

- Essere 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); nel precedente Contratto tale requisito era pari a 24 mesi. 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. Tale previsione rappresenta una novità introdotta dal CCNL, sebbene il precedente Contratto integrativo dell'Ente prevedesse già la presenza di tale requisito per qualsiasi tipologia di sanzione disciplinare.

I criteri di valutazione stabiliti dal CCNL per la determinazione del punteggio prevedono:

- A. art. 14 co. 2 lett. d).1 – media della valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio: peso stabilito dal CCI 70 punti;
- B. art. 14 co. 2 lett. d).2 - esperienza professionale: peso stabilito dal CCI 30 punti. Tale criterio viene misurato con punteggi decrescenti in funzione dell'aumento di esperienza;
- C. art. 14 co. 2 lett. f) - dipendenti fermi da almeno 6 anni nella posizione economica: peso stabilito dal CCI 3 punti.

Si evidenzia che il peso attribuito ai criteri rispetta quanto previsto dall'art. 14 co. 2 lett. e) il quale prevede che il criterio A "valutazione performance individuale" non debba avere punteggio inferiore al 40% del totale, il criterio B "esperienza" non debba avere punteggio superiore al 40% del totale, mentre al criterio C "personale che non abbia conseguito progressioni da più di 6 anni" può essere attribuito un peso non superiore al 3% del peso attribuito agli altri fattori, come stabilito dall'art. 14 co. 2 lett. f).

In merito al criterio di cui all'art. 14 co. 2 lett. d) punto 3 "ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55" le parti hanno ritenuto di non

applicarlo alla luce del Parere ARAN dell'8/09/2023 che, in risposta ad un Comune, ha confermato che tale criterio può essere solo eventuale alla luce dell'assenza di ponderazione, presente invece nei criteri A e B.

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 e la decorrenza fissata dal CCNL obbligatoriamente al 1° gennaio di ogni anno.

L'**articolo 9** contiene la disciplina delle entrate realizzate in applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997. 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 stabiliva la facoltà - già prevista nel CCNL 1/04/1999 per gli Enti locali - di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti da:

- 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;
- convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Si conferma integralmente la disciplina contenuta nel precedente Contratto collettivo integrativo prevedendo che 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% incrementa il fondo per la performance organizzativa di tutti i dipendenti. L'Ente individuerà mediante regolamento la disciplina delle entrate da terzi, nonché i criteri per la quantificazione della quota di entrate da destinare al fondo delle risorse decentrate.

L'art. 20 comma 1 lett. h del CCNL 16/11/2022 prevede che tale compenso spetta ora anche agli incaricati di elevata qualificazione secondo la disciplina di cui ai commi precedenti.

L'**articolo 10** conferma la disciplina già introdotta nel precedente Contratto collettivo integrativo, relativa ai criteri di correlazione dei premi con altri incentivi\compensi. 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 i premi di performance organizzativa e di performance individuale sono progressivamente ridotti fino al limite di 100,00 euro complessivi, da garantirsi in ogni caso. Per altri incentivi\compensi si intendono: compensi ISTAT, incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del D. Lgs.n.50 del 2016), compensi professionali degli avvocati (art. 9 della legge n.114 del 2014).

Le somme recuperate a seguito del riequilibrio dei premi sono redistribuite in quote di performance individuale tra gli altri dipendenti che hanno conseguito una valutazione individuale positiva.

L'**articolo 11** stabilisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione e correlazione con altri incentivi\compensi.

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 tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento, correlate per il 30% alla retribuzione di posizione individuale e per il 70% in misura uguale tra tutte le EQ.

Viene definito in maniera puntuale il numero minimo di giornate lavorate per essere valutato pari ad 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 anche delle assenze interruttrive dal servizio quale nuovo criterio introdotto dall'art. 6 del CCI per determinare i premi di performance. Si conferma la 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.

L'**articolo 12** prevede che l'indennità per specifiche responsabilità è attribuita - in coerenza con l'assetto organizzativo dell'Ente e con gli inquadramenti contrattuali - al personale che svolge compiti caratterizzati in maniera significativa dalle responsabilità indicate in tabella 1. L'importo dell'indennità non può essere superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino a € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. Il CCI conferma il precedente sistema delle indennità che prevedeva la graduazione in fasce per i dipendenti dell'area dei funzionari e delle EQ mettendo in correlazione n. 3 gradi di responsabilità\complessità delle attività attribuite (basso\medio\elevato) con il coordinamento o meno di personale. Viene introdotta l'indennità di 4000 euro nel caso di svolgimento di attività di elevata complessità e\o responsabilità con coordinamento di almeno n. 6 unità di personale. Sono inoltre introdotte 3 fasce di indennità per gli operatori esperti e per gli istruttori. A tale istituto è destinato, 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 delle indennità avviene annualmente a consuntivo in un'unica soluzione.

L'**articolo 13** disciplina l'indennità di funzione per il personale del Corpo della Polizia locale della Città metropolitana appartenente all'area istruttori e dei funzionari non incaricati di elevata qualificazione, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito secondo la previsione dell'art. 97 del CCNL 16/11/2022. L'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, che verrà introdotta a partire dal 2024, può assumere 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 alla pesatura di n. 6 parametri previsti dalla tabella indicata al comma 3.

Al finanziamento dell'indennità di funzione è destinato, 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.

L'**articolo 14** disciplina l'indennità condizioni di lavoro che remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti il maneggio valori. L'indennità già prevista dall'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 e rideterminata nell'importo massimo dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, prevede un importo fissato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00. Alla luce delle modalità organizzative adottate nell'ente, l'indennità viene erogata al personale del Settore Strade sicurezza e ciclovie e al personale del Corpo di Polizia Locale della Città metropolitana per lo svolgimento delle prestazioni individuate al comma 3 il cui importo giornaliero, dal 1/01/2024, viene incrementato di 1 euro.

L'**articolo 15** disciplina l'indennità di reperibilità, in base all'art. 24 del CCNL 21/05/2018. L'indennità è remunerata con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno; l'importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Nella Città metropolitana il servizio di reperibilità è istituito per assicurare la viabilità stradale e per dare supporto alle pattuglie di Polizia che svolgono servizi serali\notturni.

L'**articolo 16** contiene la disciplina dell'indennità di turno di cui all'art. 30 del CCNL 16/11/2022. 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. Il comma 2 richiama i criteri necessari per l'adozione dell'orario di lavoro su turni, il primo dei quali riguarda l'orario di servizio giornaliero delle strutture operative che deve essere almeno di 10 ore.

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.

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.

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.

L'**articolo 17** contiene la disciplina dell'indennità di servizio esterno per il personale di Polizia, prevista dall'art. 100 del CCNL 16/11/2022, spettante agli operatori che in via continuativa rendono la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. 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. L'importo dell'indennità è fissato dal CCNL entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00. Tenuto conto delle modalità organizzative di svolgimento delle attività da parte degli operatori della Polizia locale della Città metropolitana l'indennità viene erogata per lo svolgimento delle prestazioni individuate al comma 4 il cui importo giornaliero, dal 1/01/2024, viene incrementate di 1 euro.

L'**articolo 18** disciplina le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato. 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 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. Al riguardo 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.

L'**articolo 19** è dedicato allo Smart working (lavoro agile) e al lavoro da remoto (introdotto dall'art. 68 del CCNL 16/11/2022) ed in particolare evidenzia che i criteri attuativi della disciplina sia in fase di definizione che in fase di applicazione saranno oggetto di confronto. Inoltre l'articolo contiene l'assunzione di impegno 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.

L'**articolo 20** introduce la disciplina contenuta all'art. 98 del CCNL 16/11/2022 relativa all'utilizzo dei proventi del Codice della strada e adesione Fondo Perseo secondo la quale gli introiti derivanti dalle 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.

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 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.

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.

La somma spettante a ciascun lavoratore è 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.

L'**articolo 21** stabilisce che gli oneri relativi agli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL collegati all'utilizzo di personale in convenzione (art. 23 CCNL 16/11/2022) sono a carico del Fondo della Città metropolitana, con esclusione degli incentivi relativi al personale della Città metropolitana utilizzato a tempo parziale da altri Enti.

*C) Effetti abrogativi impliciti di precedenti contratti decentrati (chiarire la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa)*

Le disposizioni del presente CCI abrogano e sostituiscono integralmente, per gli istituti trattati, quanto previsto in Contratti integrativi precedenti. In particolare la disciplina contenuta nel Capo 1 del CCI decorre, salvo quando diversamente disposto, dalla data della stipula e fino al 31/12/2025, mentre la disciplina contenuta nel Capo 2 relativa alle modalità di utilizzo del Fondo 2023 decorre dal 1/01/2023 al 31/12/2023.

*D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione della performance individuale e organizzativa (coerenza con il titolo III del D. Lgs. 150/2009, con il CCNL e con la giurisprudenza contabile)*

Gli incentivi economici saranno attribuiti selettivamente a consuntivo in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato per l'anno 2023 e in coerenza con i principi e i criteri generali stabiliti dall'art. 18 del D. Lgs. 150/2009 che prevede: *Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*

Sulla base della validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2023 saranno attribuiti i premi per la performance organizzativa, mentre con riferimento al punteggio conseguito nella valutazione individuale

saranno attribuiti i premi per la performance individuale.

In particolare, il premio per la performance organizzativa viene attribuito ai dipendenti in proporzione al grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti dal PEG\Piano della performance 2023 alla struttura di appartenenza. Il premio per la performance individuale viene attribuito in proporzione al punteggio ottenuto nella valutazione della qualità e quantità dell'apporto individuale. Inoltre, per la valorizzazione del merito le somme residue derivanti da valutazioni non piene e da giorni di assenza, sono redistribuite tra i 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 nessun premio viene erogato.

Nell'ambito dei premi destinati alla performance individuale viene elevata dall'1% al 5% la percentuale dei dipendenti a cui attribuire la maggiorazione pari al 30% del valore medio del premio di performance individuale. Tra i requisiti, i dipendenti devono aver conseguito il punteggio massimo e possedere gli ulteriori requisiti previsti dagli articoli 7, Capo 1.

Ai titolari di elevate qualificazioni la retribuzione di risultato è quantificata per 30/100 punti in proporzione al grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti dal PEG\Piano della performance 2023 alla struttura di appartenenza e per 70/100 punti a seguito della valutazione della qualità e quantità dell'apporto individuale, di cui 25/70 tenendo conto anche del conseguimento di specifici obiettivi individuali. 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).

Le somme disponibili per la contrattazione integrativa sono state destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019/2021 in coerenza con le norme e con il CCNL. In particolare:

- Le nuove progressioni economiche decorrenti dal 1/01/2023 comprensive del rateo di 13ma, sono interamente finanziate da risorse stabili (CCNL 2019-2021, art. 14 comma 3);
- Almeno il 50% della parte variabile del fondo (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) è destinato alla performance organizzativa, alla performance individuale, alle indennità condizioni di lavoro, turno, reperibilità e maggiorazioni, alle indennità per specifiche responsabilità e alle indennità di funzione e almeno il 30% alla performance individuale (CCNL 16/11/2022 art. 80 comma 3);
- una quota limitata dei dipendenti fissata al 5% percepirà il differenziale del premio individuale pari ad una maggiorazione del 30% del premio medio (art. 81 CCNL 2019-2021).

Si attesta pertanto la compatibilità legislativa e contrattuale, nonché la coerenza delle disposizioni contenute nel Contratto integrativo con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009, in combinato disposto con il D. Lgs. 75/2017, come declinate nel CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022.

*E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 150/2009 (Previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).*

L'art. 5, Capo 2, del CCI prevede per l'anno 2023 nuove progressioni economiche decorrenti dal 1/01/2023 sulla base dei criteri contenuti all'articolo 8, Capo 1. Alle nuove progressioni il Contratto destinata risorse pari a 65.000,00 euro, arrotondabile in eccesso al fine di consentire l'attribuzione del numero di progressioni previste. Tale importo corrisponde alla metà del risparmio derivante dalle cessazioni certe previste negli anni 2023 e 2024. Come evidenziato nella tabella di cui all'art. 5, Capo 2, le risorse stanziare determinano l'attribuzione di n. 49 differenziali stipendiali (pari al 45,4% degli aventi diritto complessivi), di cui:

- n. 9 per l'area degli operatori esperti (pari al 45% degli aventi diritto);
- n. 11 per l'area degli istruttori (pari al 44% degli aventi diritto);
- n. 29 per l'area dei funzionari e delle EQ (pari al 46% degli aventi diritto).

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, albi professionali o in possesso di una abilitazione professionale (artt. 101 e 102 del CCNL), intesi come requisiti necessari per lo svolgimento del ruolo a cui sono adibiti, 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.

La selettività è assicurata in quanto l'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene a partire dai punteggi più elevati nell'ambito dei quali la maggior parte del peso previsto per i 3 criteri viene attribuito alla valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio (70 punti sul totale di 103, pari al 67,9% del peso complessivo). Per il 2023 il numero di differenziali è pari al 45,4% degli aventi diritto, nel rispetto pertanto del limite del 50% stabilito dalle norme.

*F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance) adottati dall'Ente in coerenza con il titolo II del D. Lgs. 150/2009*

Tenuto conto che l'Ente ha approvato:

- Il Documento unico di programmazione (DUP) del triennio 2023-2025 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 64 del 21/12/2022;
- Il Bilancio di Previsione 2023-2025 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 65 del 21/12/2022;
- Il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2023-2025 con atto del Sindaco metropolitano n. 312 del 21/12/2022;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativo al triennio 2023-2025, con atti del Sindaco metropolitano n. 59 del 28/03/2023 e n. 69 del 4/04/2023, contenente la sezione 2.2 "Performance";
- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2023 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 5 del 17/01/2023;

Le disposizioni del presente CCI permettono il mantenimento quali\quantitativo dei servizi opportunamente programmati nella sezione 2.2 "Performance" contenuta nel PIAO 2023-2025.

*G) Altre informazioni ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto*

Nessuna altra informazione

GP-gp

La Dirigente  
Dott. ssa Anna Barbieri  
(firmato digitalmente)