



Città  
metropolitana  
di Milano

# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**2023-2025**

## CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO DELLE FUNZIONI LOCALI**

Gli enti locali adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti che sono riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge.

L'art. 40 del d.lgs.165/01 smi. delinea i principi e le procedure concernenti la contrattazione nazionale, l'individuazione dei relativi comparti, nonché l'ambito della contrattazione integrativa autonoma per l'Ente. in data 16 novembre 2022 l'Aran e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto delle Funzioni Locali hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Funzioni Locali, relativo al triennio 2019 - 2021.

Con Decreto del Sindaco R.G. n. 253/2022 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva integrativa per il personale dipendente della Città metropolitana di Milano.

Con Decreto del Sindaco R.G. n. 59/2023 sono state impartite alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive per l'avvio del negoziato del Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) 2023/25 dei dipendenti della Città metropolitana di Milano.

Con nota prot. n. 50561 del 28/03/2023 è stata convocata formalmente la delegazione sindacale per l'apertura delle trattative e le parti, previa convocazione, si sono riunite per la disamina e la trattazione dei vari articoli del CCDI in data 3.4.2023, 11.5.2023, 16.5.2023, 25.5.2023, 30.5.2023, 15.6.2023, 20.6.2023, 27.6.2023, 13.7.2023, fino alla sottoscrizione definitiva dell'Ipotesi del 24.7.2023.

Il Collegio dei Revisori dei Conti in data 09/08/2023, atti n. 124504 ha espresso il parere previsto all'art. 40-bis d.lgs. 165/01 e con Decreto R.G.209/2023 del 30/08/2023, il Sindaco metropolitano ha autorizzato la delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva.

Ciò premesso, oggi **5 ottobre 2023**, nella sede di via Vivaio, 1 al fine di dare attuazione alle norme di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di cui sopra, si è riunita la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale:

#### Sono presenti per la parte pubblica:

- Presidente della delegazione - Dr. Antonio Sebastiano Purcaro FIRMATO
- Componente - Dr. Alberto Di Cataldo FIRMATO
- Componente - Dr. Ermanno Matassi FIRMATO

#### Sono presenti per la parte sindacale:

- RSU - Coordinatore - Davide Volante FIRMATO
- RSU - Alfredo Miceli FIRMATO

- RSU - Enrico Salomi	FIRMATO
- RSU - Luigi Robledo	FIRMATO
- FP CGIL - Alexandra Bonfanti	FIRMATO
- FP CGIL - Raffaella Correnti	FIRMATO
- CISL FP - Gigliola Mariani	FIRMATO
- CISL FP - Onoria Cempellin	FIRMATO
- UIL FPL - Giuseppe Melilli	FIRMATO
- UIL FPL - Giuseppe Cafaro	FIRMATO
- CSA RAL - Roberto Carpenè	FIRMATO
- CSA RAL - Andrea Corradi	FIRMATO

**LE PARTI, IN RELAZIONE ALLE NORME SOPRA RICHIAMATE,  
STIPULANO IL SEGUENTE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

## INDICE

---

### **CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

Articolo 1 - Ambito di applicazione

Articolo 2 - Durata del contratto

### **CAPO II - DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI**

Articolo 3 - Servizi minimi essenziali

Articolo 4 - Permessi sindacali retribuiti e non retribuiti

Articolo 5 - Assemblee

Articolo 6 - Libertà sindacali

### **CAPO III - RELAZIONI SINDACALI**

Articolo 7 - Sistema di relazioni sindacali

Articolo 8 - Rappresentatività sindacale e composizione delle delegazioni trattanti

Articolo 9 - Articolazione del sistema di relazioni sindacali

Articolo 10 - Norma di rinvio

#### **CAPO IV - POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

Articolo 11 - Ripartizione del Fondo delle risorse decentrate

Articolo 12 - Indennità di turnazione

Articolo 13 - Indennità di reperibilità

Articolo 14 - Indennità condizioni di lavoro

Articolo 15 - Indennità per specifiche responsabilità

---

#### **CAPO V - DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA METROPOLITANA E DEL NUCLEO ITTICO VENATORIO (FUNZIONE DELEGATA REGIONALE)**

Articolo 16 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Articolo 17 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della strada

Articolo 18 - Indennità di servizio esterno, di turno e di reperibilità

Articolo 19 - Indennità di funzione

#### **CAPO VI - CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE**

Articolo 20 - Valutazione della performance dei dipendenti - Trattamento accessorio

Articolo 21 - Maggiorazione del premio individuale

Articolo 22 - Monitoraggio della valutazione della performance dei dipendenti

Articolo 23 - Criteri di bilanciamento dei compensi professionali riconosciuti agli avvocati che esercitano patrocinio legale a favore dell'Amministrazione e al personale che percepisce compensi derivanti da incentivazione tecnica

Articolo 24 - Progressioni economiche all'interno delle Aree

Articolo 25 - Progressioni tra le Aree

## **CAPO VII - LAVORO STRAORDINARIO**

Articolo 26 - Flessibilità oraria e lavoro straordinario

## **CAPO VIII - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO, PARI OPPORTUNITÀ' E WELFARE INTEGRATIVO**

Articolo 27 - Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

Articolo 28 - Pari opportunità, inclusione, prevenzione del mobbing e delle molestie nei luoghi di lavoro

Articolo 29 - Iniziative di welfare integrativo

Articolo 30 - Lavoro a distanza

Articolo 31 - Formazione

## **CAPO IX - PERSONALE DISTACCATO PRESSO AFOL METROPOLITANA**

Articolo 32 - Personale in distacco

## **CAPO X - DISPOSIZIONI FINALI**

Articolo 33 - Monitoraggio e verifiche

Articolo 34 - Procedure di conciliazione

Articolo 35 - Disapplicazione norme incompatibili

Allegato: Tabella 1 - Impiego delle risorse decentrate 2023

## **CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **ART. 1**

#### **Ambito di applicazione**

Il presente contratto si applica a tutte/i le/i lavoratrici/ori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, per quanto compatibile. Il presente contratto si applica altresì al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale dell'Ente.

### **ART. 2**

#### **Durata del contratto**

Il presente contratto integrativo, con decorrenza 1.1.2023 è riferito al triennio 2023/2025 per la parte normativa ed è valido dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, per la parte economica, fino al 31.12.2023, fatte salve particolari disposizioni e decorrenze esplicitamente previste nei singoli articoli contrattuali di seguito riportati.

Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal contratto integrativo, in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo nazionale e regionale, nonché relativi alla situazione del bilancio nell'Ente.

Ai sensi dell'art. 8 c.8 del CCNL del 16.11.2022, il presente contratto e gli istituti ivi contenuti conservano la loro efficacia fino alla stipulazione presso la Città Metropolitana di Milano di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

## CAPO II - DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

### ART. 3

#### Servizi minimi essenziali

Sono confermati gli accordi vigenti relativi ai contingenti minimi di personale necessari a garantire i servizi minimi essenziali nell'Ente, ed in specifico:

- a) Servizio attinente alla rete stradale, ivi compreso lo sgombero delle nevi, e alla viabilità;
- b) Servizio diretto alla tutela del patrimonio metropolitano;
- c) Servizio Polizia Metropolitana;
- d) Servizi del personale;
- e) Servizio di protezione civile;
- f) Servizi educativi e scolastici;
- g) Servizi legati a casi di inquinamento ambientale e protezione faunistica;
- h) Servizi connessi alla sicurezza informatica;
- i) Servizi connessi alla sicurezza telefonica;

I contingenti di personale per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai predetti servizi sono:

1) Servizio attinente alla rete stradale, ivi compreso lo sgombero delle nevi, e alla viabilità:

a) Emergenze

Personale cantoniere, compresi i responsabili di reparto, in turno di reperibilità

b) Sgombero neve

Tutto il personale cantoniere, compresi i responsabili di reparto, in turno di reperibilità

2) Servizio diretto alla tutela del patrimonio della Città Metropolitana di Milano:

- n. 1 unità per la custodia di ciascuno degli stabili della Città Metropolitana
- n. 1 addetto impianti secondo il turno di reperibilità

3) Servizio di polizia, con particolare riferimento allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

- attività richiesta dall'autorità giudiziaria

- attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale
- attività di pronto intervento
- assistenza al servizio attinente alla rete stradale, in caso di sgombero della neve

Per il complesso di tali attività:

1 Ufficiale e n. 2 unità per turno (3 agenti senza ufficiale)

- Servizi di sorveglianza pesca e servizi di ripopolamento faunistico per quanto riguarda il servizio ittico-venatorio:

n. 2 unità per turno

4) Servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i/le soli/e dipendenti dei servizi del personale sottoindicati, per l'intera giornata e nei giorni compresi tra il 10 e il 24 di ogni mese:

n. 2 addetti dei servizi per il trattamento economico e previdenziale

5) Servizio di protezione civile:

Tutto il personale in turno di reperibilità

6) Servizi educativi e scolastici:

Solo in caso di esami e scrutini finali:

n. 1 unità per l'apertura e la chiusura dei locali scolastici

7) Servizi legati a casi di inquinamento ambientale e protezione faunistica:

Sversamenti in acque superficiali di sostanze inquinanti

Personale in turno di reperibilità individuato nell'Area ambientale

n. 1 addetto

8) Servizi connessi alla sicurezza informatica e servizi connessi alla sicurezza telefonica

Servizi di assistenza informatica:

n. 2 unità Area Funzionari del Dipartimento transizione digitale

Laddove esistano turni già prefissati, si fa riferimento al personale in turno; in carenza di turno, verranno designati a rotazione dipendenti in ordine di minore anzianità di servizio.

La Città Metropolitana di Milano incaricherà i Direttori di comunicare 5 giorni prima della data di effettuazione dello sciopero i nominativi individuati e tenuti, sulla base della normativa prevista, alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero, alla RSU e alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, nonché ai/alle singoli/e lavoratori/trici interessati/e e al Dipartimento Risorse umane e organizzazione.

L'unità di personale individuata ha il diritto di esprimere entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione.

In tal caso i/le dirigenti si faranno carico di individuare i/le dipendenti del servizio interessato per l'eventuale sostituzione; l'unità individuata potrà aderire allo sciopero, solamente a sostituzione garantita.

L'Amministrazione provvederà ad informare l'utenza come previsto dalla normativa vigente.

## **ART. 4**

### **Permessi sindacali retribuiti e non retribuiti**

L'attività sindacale si svolge al di fuori dell'orario di lavoro o in permesso sindacale.

I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali della Città Metropolitana di Milano sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alle OO.SS. di appartenenza e alla RSU, con le modalità previste agli artt.11 e 28 del CCNQ 4.12.2017 e s.m.i.

Spettano, inoltre, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari oltre il monte ore sopra indicato; tali permessi seguono la disciplina prevista dall'art. 13 del CCNQ del 4.12.2017 e s.m.i.

L'Amministrazione comunica i permessi fruiti dai/dalle dirigenti sindacali a tale titolo in separato conteggio. Oltre il monte ore dal CCNQ sopra richiamato, le OO.SS. possono richiedere per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 15 del suddetto accordo quadro, permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, o a congressi e convegni di natura sindacale con le modalità ivi previste.

Le richieste di permesso sindacale retribuito e non retribuito devono essere comunicate preventivamente e di norma in forma scritta al/alla Dirigente della struttura presso cui presta servizio il/la delegato/a RSU o il/la dirigente sindacale in questione, almeno il giorno precedente e fatte salve le esigenze di servizio.

Le modalità di comunicazione delle richieste di permesso da parte dei/le singoli/e rappresentanti sindacali ai/alle propri/e direttori/trici, sono regolate dalle disposizioni di servizio vigenti nell'Ente. Successivamente, la RSU tramite il Coordinatore e le OO.SS., tramite il responsabile della struttura, dovranno certificare l'avvenuta effettuazione del permesso sindacale ai competenti uffici del Dipartimento Risorse umane e organizzazione.

## **ART. 5**

### **Assemblee**

Tutto il personale dipendente della Città Metropolitana di Milano ha diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. Il diritto si esercita anche in caso di prestazione resa in smart working o in e-work.

Le assemblee sindacali possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico O.d.G. su materie di interesse sindacale e di lavoro, dalla RSU tramite il Coordinatore e dalle associazioni sindacali rappresentative nel comparto.

Le assemblee si svolgeranno, di norma e ove possibile, in locali concordati con la Città Metropolitana di Milano e nelle strutture ove opera il personale interessato.

In caso di assemblee generali del personale dell'Ente, i locali dovranno essere concordati e l'utilizzo degli stessi sarà riconosciuto a titolo gratuito.

Nel caso di utilizzo di locali non di proprietà dell'Ente gli oneri non saranno a carico della Città Metropolitana di Milano.

Sarà consentito al personale di usufruire del tempo strettamente necessario per raggiungere il luogo dell'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro, con i consueti metodi di rilevazione in uso nell'Ente.

Le assemblee sindacali si svolgono anche in modalità videoconferenza. Qualora richiesto, l'Amministrazione metterà a disposizione specifiche piattaforme.

La richiesta di assemblea va inoltrata al Dipartimento Risorse umane e organizzazione e al/la Direttore/trice della struttura interessata con preavviso scritto di almeno 3 gg. lavorativi, salvo casi eccezionali, indicando la sede dell'assemblea, le Aree di personale interessato, la durata dell'assemblea stessa e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

La rilevazione delle presenze alle assemblee, delle ore di partecipazione di ciascun/a dipendente e la conseguente segnalazione agli uffici competenti del Dipartimento Risorse umane e organizzazione sono di competenza dei Dirigenti e dei Responsabili dei servizi interessati.

Le rappresentanze sindacali convocano le assemblee sindacali, nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata su turni e negli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico, all'inizio e alla fine di ogni turno di lavoro.

In ogni caso, durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita, nei servizi interessati, la continuità delle prestazioni indispensabili.

#### **ART. 6** **Libertà sindacali**

La Città Metropolitana di Milano pone a disposizione della RSU e delle OO.SS. aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, l'uso di attrezzature e locali idonei, come previsto all'art. 6 del CCNQ 4.12.2017 e s.m.i.

Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione consente l'uso di strumenti di comunicazione telematica ai/alle responsabili delle OO.SS. maggiormente rappresentative e al/la Coordinatore/trice delle RSU, per permettere la ricezione e la spedizione di messaggi e di documentazione inerenti la contrattazione e le problematiche sindacali.

La Rsu e le Organizzazioni sindacali rappresentative esercitano l'attività di cui al comma precedente anche nei confronti dei/delle dipendenti distaccati/e, al fine di garantire trasparenza e omogeneità di informazione tra il personale.

### **CAPO III - RELAZIONI SINDACALI**

#### **ART. 7** **Sistema di relazioni sindacali**

La Città Metropolitana di Milano e le Rappresentanze Sindacali concordano che il sistema delle relazioni sindacali è improntato sulla necessità di costruire relazioni stabili tra le parti, orientate alla partecipazione consapevole, al dialogo corretto e costruttivo, alla considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi e alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, come previsto dal CCNL 16.11.2022.

#### **ART. 8** **Rappresentatività sindacale e composizione delle delegazioni trattanti**

Con riferimento alla rappresentatività sindacale e all'ammissione al sistema di relazioni sindacali all'interno dell'Ente, si richiama il CCNQ sulle modalità di utilizzo di distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 4.12.2017 e successive modificazioni, e Il CCNL per la costituzione delle RSU e successive disposizioni.

Sono dunque ammessi ai tavoli di contrattazione collettiva decentrata integrativa:

a) Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) elette ai sensi dell'Accordo Collettivo Quadro del 7.8.1998 e successive disposizioni

b) I/le rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.

Per quanto concerne la composizione della delegazione trattante di parte pubblica, la stessa è stabilita con apposito decreto del Sindaco Metropolitano, mentre la delegazione trattante di parte sindacale è composta da:

- le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) con una delegazione composta da un numero non superiore a 8 componenti;
- 1 o 2 rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.

## **ART. 9**

### **Articolazione del sistema di relazioni sindacali**

Il sistema di relazioni sindacali a livello di Ente è articolato nei seguenti istituti:

#### **1) PARTECIPAZIONE:**

##### **a) Informazione**

Ai sensi dell'art. 4 del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il vigente CCNL prevede il confronto o la contrattazione integrativa, oltre ad ogni altro atto per il quale la legge preveda l'informativa alle OO.SS.

Nell'informazione deve essere garantita la tempestività, in relazione alle finalità dell'informazione stessa, per consentire alla RSU e alle OO.SS. un congruo lasso di tempo per il relativo esame, di norma, entro 5 giorni precedenti gli incontri.

##### **b) Confronto**

Sono oggetto di confronto tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale della Città Metropolitana di Milano, in sintonia con quanto stabilito all'art. 5 del CCNL 16.11.2022, le seguenti materie:

- 1) articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro nonché l'articolazione su turni
- 2) criteri generali dei sistemi della performance
- 3) individuazione dei profili professionali
- 4) criteri per conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione
- 5) criteri per la graduazione degli incarichi di Elevate Qualificazione, ai fini della relativa retribuzione
- 6) trasferimento o conferimento di attività ad altri soggetti, ai sensi dell'art. 31 del D.lgs. 165/2001
- 7) verifica di implementazione del Fondo risorse decentrate

- 8) criteri generali per la priorità della mobilità tra sedi dell'Amministrazione
- 9) definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento
- 10) criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, per individuazione dei processi e attività di lavoro, nonché i criteri per la priorità nell'accesso
- 11) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art.13 c. 7 CCNL 16.11.2022 (Prima applicazione delle procedure per la progressione tra le aree)
- 12) gli andamenti occupazionali
- 13) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure per la prevenzione delle aggressioni sul lavoro.

c) Organismo Paritetico per l'innovazione

Presso la Città Metropolitana di Milano è stato costituito con decreto R.G. n 1219 del 15.2.2023 del Direttore Generale, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 16.11.2022, l'Organismo Paritetico per l'innovazione.

Tale organismo, composto da un/a componente designato/a da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL vigente nonché da una rappresentanza dell'ente, individuata tra i dirigenti apicali dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale, si occupa di sviluppare relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, sul miglioramento dei servizi e sulla promozione del lavoro agile e conciliazione vita/lavoro, al fine di formulare proposte da presentare all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

## 2) CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate all'art. 6 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.

### **ART. 10 Norma di rinvio**

Per le parti non disciplinate dal presente contratto integrativo, in tema di libertà, agibilità e relazioni sindacali, si applica il CCNQ 4.12.2017 così come modificato e integrato dal CCNQ 19.11.2019, nonché eventuali previsioni successive introdotte dalla contrattazione a livello nazionale e/o dalla legge.

## **CAPO IV - POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

### **ART. 11 Ripartizione del Fondo delle risorse decentrate**

La costituzione del Fondo risorse decentrate, dall'anno 2023, è disciplinata dall'art.79 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 16/11/2022;

Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art.80 del CCNL Funzioni Locali.

Sono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle

risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004 e indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995.

Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente.

Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Le risorse rese annualmente disponibili, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;
- indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
- risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

3. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del presente CCDI.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare la ripartizione dell'anno precedente, ove possibile e non ci siano modifiche o cambiamenti. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

5. Il riparto del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 è indicato nella tabella 1 -allegata- parte integrante del presente contratto decentrato integrativo.

## **ART. 12** **Indennità di turnazione**

L'indennità di turnazione, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022, compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro in turni giornalieri.

È corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno, nella misura che segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6.00 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.74 c. 2 lett.c del CCNL 16.11.2022;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui sopra;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui sopra;
- d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui sopra.

In questo caso è facoltà dei/delle lavoratori/trici turnisti di optare per un numero equivalente di ore di riposo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno.

Ai dipendenti coinvolti compete comunque il riposo settimanale.

Fatte salve esigenze eccezionali dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun/a dipendente non può essere superiore a 10.

L'indennità viene corrisposta ai lavoratori individuati dai Dirigenti responsabili dei Servizi autorizzati. Questi ultimi predispongono mensilmente un prospetto preventivo e, successivamente, un consuntivo, mediante apposito applicativo, dal quale risulta l'entità delle prestazioni rese dai/lle singoli/e dipendenti, per i quali ne certificano l'avvenuta prestazione.

Il consuntivo è autorizzato dal Dipartimento risorse umane e organizzazione, che ne verifica la congruità e ne convalida la trasmissione ai Servizi Finanziari per la liquidazione.

I Servizi adibiti a regime di orario articolato in più turni sono:

- Polizia Metropolitana e Vigilanza Ittico-Venatoria
- Servizi generali (portierato/autisti)
- servizi per l'Idroscalo
- Protezione Civile, nel caso di erogazione di servizi richiesti nell'ambito della funzione, per periodi circoscritti e necessitati da emergenze.

L'elenco dei servizi è suscettibile di adeguamento, in relazione alle eventuali mutate esigenze organizzative, con atto del direttore Dipartimento Risorse umane; in questi casi le OO.SS. verranno preventivamente informate al riguardo.

Il personale distaccato in Afolmetropolitana, assegnato al servizio all'utenza presso il Red Point del Centro Commerciale di Cesano Boscone per il periodo della durata del progetto secondo l'Accordo vigente, effettua la turnazione diurna, antimeridiana e postmeridiana, festiva e domenicale, in relazione agli orari di apertura del Centro Commerciale, secondo la programmazione disposta dai competenti uffici di Afolmet, sulla base dell'andamento del servizio stesso.

Per il servizio effettivamente prestato in turnazione è corrisposta l'indennità oraria la cui misura è regolata dall'art.30 CCNL 16.11.2022.

In caso di turno festivo infrasettimanale, retribuito con la maggiorazione del 100% della retribuzione, ai sensi dell'art.30 c.5 lett. d, è facoltà delle/dei lavoratrici/ori turnisti, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno.

### **ART. 13** **Indennità di reperibilità**

Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, previa ricognizione, è istituito il servizio di

pronta reperibilità, in caso di chiamata l'interessato/a deve, di norma, raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti o, se più vicino, il luogo dell'intervento, secondo le esigenze organizzative del Servizio.

La reperibilità è prevista per un massimo di n. 6 giorni al mese, elevabili a 7.

L'indennità di reperibilità è prevista all'art. 24 comma 1 del CCNL 21.5.2018 ed è remunerata con la somma di € 12,00 per 12 ore al giorno e, in caso di particolare necessità, fino a 17 ore massime; per la relativa spesa si fa fronte in ogni caso con le risorse di cui all'art. 80 CCNL 16.11.2022. Il compenso è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità. La prestazione straordinaria decorre dalla presa in carico dell'intervento e si conclude con la fine dello stesso.

Anche questa indennità viene corrisposta ai lavoratori individuati dai Dirigenti responsabili dei Servizi autorizzati.

Questi ultimi predispongono mensilmente un prospetto preventivo e, successivamente, un consuntivo, mediante apposito applicativo, nei quali sono indicati la data e l'entità delle prestazioni rese dai singoli dipendenti.

Tali prospetti sono autorizzati dal Dipartimento Risorse umane e organizzazione, che ne convalida la trasmissione ai Servizi Finanziari per la liquidazione.

I Servizi/Settori autorizzati sono i seguenti:

- Servizi Generali (portierato, autisti, tecnici)
- Polizia Metropolitana e Vigilanza Ittico-venatoria
- Protezione Civile
- servizi per l'Idroscalo
- Edilizia scolastica e istituzionale (tecnici)
- Personale tecnico dell'Area Infrastrutture, Settore Strade, personale cantoniere e capo cantonieri in categoria D (ad esaurimento)
- Risorse idriche ed attività estrattive (idrocarburi)
- Rifiuti, bonifiche e autorizzazioni integrate ambientali
- Servizio Open governance e innovazione
- Servizio TLC in ambito metropolitano

L'elenco dei servizi è suscettibile di adeguamento, in relazione alle eventuali mutate esigenze organizzative, con atto del Direttore del Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione.

Qualora per particolari esigenze i dipendenti individuati nelle task force dei servizi sopra indicati siano coinvolti nel servizio di reperibilità di altro Settore, previa adesione, permane il limite massimo di 7 giorni al mese.

## ART. 14 Indennità condizioni di lavoro

Ai sensi dell'art.70-bis del CCNL 21.05.2018, come aggiornato dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, viene attribuita un'unica "indennità condizioni lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e pertanto dannose o pericolose per la salute dei dipendenti;
  - c. implicanti il maneggio di valori.
- 
- a. attività disagiate: si considerano le attività comportanti:
    - rapporto diretto e continuativo con l'utenza, front office, svolto per almeno 4 ore giornaliere;
    - uscite all'esterno per prestazioni di attività di carattere ordinario sul territorio:
      - cantieristica edile, cantieristica "a cielo aperto" (edilizia scolastica, patrimonio, impianti tecnologici e Idroscalo);
      - di messo notificatore;
  - b. attività esposte a rischi: si considerano attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute e all'integrità personale;
  - c. attività implicanti il maneggio di valori: si considerano le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio; l'indennità è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità è riconosciuta per i giorni di effettivo svolgimento delle attività comportanti disagio, rischio e maneggio valori ed è erogabile solo al personale appartenente alle aree identificate nella tabella sotto riportata. Ai fini del riconoscimento dell'indennità, l'attività di front office deve essere svolta per almeno 4 ore giornaliere.

Indennità condizioni di lavoro				
connotazione attività	Destinatari	area	Importo giornaliero	importo massimo mensile
disagio	personale adibito ad attività di sportello dei Centri per l'Impiego, anche collocati in sedi diverse, e presso i servizi penitenziari	Operatori Operatori esperti Istruttori Funzionari	5,00	-
	personale adibito ad attività di sportello particolarmente disagiata nei Centri per l'Impiego che svolge servizio presso RED POINT - Cesano Boscone (*) per la durata del progetto	Operatori Operatori esperti Istruttori, Funzionari	15,00	-
	personale (amministrativo e non) addetto allo sportello per il ricevimento del pubblico per i procedimenti conseguenti a violazioni del Codice della Strada. <i>(Il personale di vigilanza eventualmente adibito all'attività di sportello mantiene la prevalenza dell'attività di vigilanza, in relazione al profilo professionale ricoperto)</i>	Operatori Operatori esperti Istruttori	3,00	-
	personale addetto al Protocollo - Sede centrale di Via Vivaio, 1	Operatori Operatori esperti Istruttori	3,00	-
	personale addetto all'Ufficio Relazioni con il Pubblico	Operatori Operatori esperti Istruttori	3,00	-
	personale addetto alla Centrale Operativa Sicurezza Idroscalo nel periodo estivo (aprile/ settembre)	Operatori Operatori esperti Istruttori	3,00	-
	personale addetto alle portinerie con mansioni di reception	Operatori Operatori esperti Istruttori	3,00	-
	personale addetto ad attività cantieristica "a cielo aperto" afferente ai servizi tecnici dei Settori: Edilizia scolastica, Patrimonio, Impianti tecnologici e Idroscalo	Operatori Operatori esperti Istruttori	3,00	-
personale addetto alla funzione di messo notificatore	Operatori Operatori esperti Istruttori	3,00	-	

	personale addetto al Gonfalone	Operatori Operatori esperti Istruttori Funzionari	15,00	-
rischio	Commessi e personale del Servizio Protocollo che utilizzano l'autovettura di servizio per la movimentazione dei carichi/spedizioni	Operatori Operatori esperti	3,00	-
	personale di magazzino	Operatori Operatori esperti	3,00	-
	personale che movimenta i carichi negli Archivi	Operatori Operatori esperti Istruttori	3,00	-
	personale con mansione di piccola manutenzione del patrimonio e della dotazione strumentale dell'Ente	Operatori Operatori esperti Istruttori	3,00	-
	personale con mansione di autista	Operatori Operatori esperti	3,00	-
maneggio valori	personale adibito a maneggio valori fino a Euro 200,00	Operatori Operatori esperti Istruttori	2,00	-
	personale adibito a maneggio valori da Euro 200,01 a Euro 2.000,00	Operatori Operatori esperti Istruttori	2,50	-
	personale adibito a maneggio valori superiore a 2.000	Operatori Operatori esperti Istruttori	3,00	-

(\*) Ai dipendenti di Città Metropolitana, distaccati in Afolmet, per l'attività di sportello svolta presso il RED POINT del Centro Commerciale di Cesano Boscone (MI) è riconosciuta, per la durata del progetto, l'indennità condizioni di lavoro pari a Euro 15,00 lordi giornalieri, esclusivamente per i giorni di effettiva prestazione del servizio, attestati dal responsabile individuato da Afolmet. L'indennità condizioni lavoro è riconoscibile anche al personale dell'area Funzionari ed EQ coinvolto nel progetto, data la necessità di assicurare anche la presenza di elevate professionalità. L'indennità è attribuita al fine di compensare le particolari condizioni di lavoro, dovute alla situazione ambientale, correlate al luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, alla peculiarità dell'utenza da intercettare e alla modalità sperimentale.

Personale tecnico nonché i cantonieri appartenenti alle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, adibito ai servizi stradali e Capicantonieri, anche se inquadrati nell'Area Funzionari.

Al personale cantoniere e tecnico delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, adibito ai servizi stradali, nonché ai Capicantonieri inquadrati nell'Area Funzionari, è corrisposta, in relazione ai giorni effettivamente prestati, l'indennità per particolari condizioni di lavoro pari a 6,00 euro lordi giornalieri, di cui 3,00 euro per remunerare l'attività disagiata di cantieristica a cielo aperto e 3,00 euro per il rischio stradale derivante dall'attività

connotazione attività	Destinatari	area	importo giornaliero
rischio + disagio	Personale tecnico, cantonieri adibiti ai servizi stradali	Operatori Operatori esperti Istruttori Funz. Capicantonieri	6,00
	personale cantoniere e tecnico adibito ai servizi stradali <i>che <u>GARANTISCE</u> disponibilità ai servizi di sgombero neve e trattamento antighiaccio</i>	Operatori Operatori esperti Istruttori Funz. Capicantonieri	6,00 + art 15 (*)

(\*) Nel periodo compreso tra 1 dicembre e 31 marzo, al personale cantoniere e tecnico che garantisce la propria pronta disponibilità ai servizi di sgombero neve e trattamento antighiaccio, e/o ai servizi resisi necessari da esigenze climatiche straordinarie, viene corrisposta una indennità per specifiche responsabilità \* (nella misura e secondo i criteri definiti al successivo art. 15).

In caso di compresenza di più fattispecie previste nella tabella sopra indicata, il valore complessivo dell'indennità non può superare il limite giornaliero di Euro 15,00.

L'individuazione e comunicazione dei dipendenti aventi diritto è effettuata dal Dirigente responsabile con apposito atto ricognitivo.

L'indennità è corrisposta a consuntivo sulla base delle attestazioni riepilogative effettuate da parte

## ART. 15

### Indennità per specifiche responsabilità

Per compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità da parte del personale a tempo indeterminato appartenente alle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, e che abbia superato il periodo di prova, che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, ai sensi dell'articolo 84 del CCNL 16.11.2022.

L'indennità può essere riconosciuta anche al personale a tempo determinato solo se direttamente coinvolto in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR).

L'individuazione del personale destinatario dell'indennità per specifiche responsabilità avviene in considerazione dei criteri generali di attribuzione e dei fattori di valutazione di seguito elencati:

#### Titolarità di "UFFICIO"

Indennità per specifiche responsabilità					
area	destinatari	criteri per l'attribuzione	fattori di valutazione	Importo per singolo Ufficio	Importo complessivo annuo massimo
Funzionari	Titolari di "Ufficio"	Livello di responsabilità	Unità coordinate Programmi o progetti gestiti Persone coinvolte in programmi e progetti Decisioni discrezionali: <ul style="list-style-type: none"> <li>• programmazione impegni futuri dei collaboratori</li> <li>• assegnazione dei compiti a collaboratori</li> <li>• inserimento e addestramento collaboratori</li> <li>• verifica dei risultati di lavoro dei collaboratori</li> </ul>	Uffici 1° fascia Euro 1.500,00 lordi annui  Uffici 2° fascia Euro 3.000,00 lordi annui	Uffici 2° fascia Euro 30.000,00
		Complessità delle competenze attribuite	Complessità: <ul style="list-style-type: none"> <li>• integra funzioni complesse in mancanza del superiore gerarchico</li> <li>• unità operativa decentrata con conseguente assunzione di decisioni autonome</li> </ul>		
		Specializzazione richiesta dai compiti affidati	Specializzazione: <ul style="list-style-type: none"> <li>• necessità di aggiornamento professionale</li> <li>• esigenze di ricerca e studio</li> </ul>		

		Responsabilità di procedimenti ai sensi della L. 241/90	Procedimenti gestiti Complessità dei procedimenti gestiti		
--	--	---	--	--	--

Rientrano in questa classificazione gli Uffici che richiedono particolari livelli di autonomia e responsabilità in relazione alla complessità dell'attività svolta e del coordinamento delle risorse umane coinvolte nell'Ufficio, da individuarsi da parte della Direzione Generale con il supporto del Dipartimento risorse umane e organizzazione, sentiti i dirigenti.

Gli Uffici di 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> fascia vengono individuati da parte della Direzione Generale con il supporto del Dipartimento Risorse umane e organizzazione, sentiti i Dirigenti nei limiti degli stanziamenti previsti nel fondo delle risorse decentrate.

L'attribuzione della titolarità di Responsabile d'Ufficio e la conseguente collocazione nella fascia di retribuzione verrà formalizzata dai singoli Direttori, con provvedimento specifico e motivato sulla base dei criteri e fattori oggettivi di valutazione evidenziati nella tabella sopra riportata.

#### Personale destinatario di indennità per specifiche responsabilità

Indennità per specifiche responsabilità		
Area	Criteri generali	Fattori valutabili
Operatori esperti Istruttori Funzionari	Responsabili coordinamento gruppi di lavoro Responsabili coordinamento di operai Personale che svolge funzioni plurime o di particolare complessità e specifiche responsabilità	Unità coordinate Programmi e/o progetti gestiti Complessità dei procedimenti gestiti

I Dirigenti responsabili individuano motivatamente il personale della propria Direzione ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, con atto formale di attribuzione sulla base dei criteri generali e dei fattori valutabili descritti nella tabella sopra riportata.

Con cadenza annuale i direttori delle strutture interessate confermano il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi di cui al presente articolo.

L'indennità specifiche responsabilità è riconosciuta a:

- Istruttori, tecnici di reparto per la manutenzione e gestione delle strade che coordinano capicantonieri e gruppi di cantonieri: indennità per specifiche responsabilità pari a € 500,00 lordi annui;
- Istruttori addetti alla manutenzione strade (capocantoniere) con posizioni di coordinamento e controllo: indennità per specifiche responsabilità pari a € 500,00 lordi annui;
- Operatori esperti e Istruttori che svolgono attività di cantonieri (n. 1 unità per centro operativo) nominati dal Direttore di Settore, per la manutenzione e la gestione delle strade: indennità per

specifiche responsabilità pari a € 300,00 lordi annue;

- Funzionari (capi cantonieri ad esaurimento e personale tecnico) che svolgono attività di coordinamento del servizio di sgombero neve e di trattamento antighiaccio nel periodo di vigenza 1 dicembre/31 marzo: indennità per specifica responsabilità pari a € 1.000,00 lordi (periodo 01/12-31/03);

- Operatori Esperti e Istruttori, cantonieri e tecnici che rendono pronta disponibilità ai servizi di sgombero neve e trattamento antighiaccio, e/ o ai servizi resisi necessari da esigenze climatiche straordinarie, garantendo nel periodo 1 dicembre/31 marzo la propria attiva presenza di reparto per assicurare più elevati livelli di sicurezza e di mobilità agli utenti delle strade provinciali. L'indennità è corrisposta in relazione all'effettiva presenza nei giorni lavorabili nel periodo considerato:

% giorni effettiva presenza / giorni lavorabili	importo
> 66%	€ 1.000,00
da 50% fino a 66%	€ 500,00
< 50%	0

Nel periodo di adibizione al servizio per la sicurezza stradale durante gli eventi invernali:

- viene corrisposta l'indennità di reperibilità;
- viene corrisposta l'indennità condizioni di lavoro art. 14

Il Direttore competente provvede a organizzare il servizio correlato ad esigenze climatiche straordinarie e ad individuare il personale coinvolto, a seguito di manifestazione di disponibilità e a trasmettere, entro il 15 novembre, l'atto di formale attribuzione delle specifiche responsabilità agli uffici competenti. L'indennità per specifiche responsabilità viene liquidata, a consuntivo nel mese di aprile, previa dichiarazione del Dirigente responsabile che confermi lo svolgimento dell'attività con indicazione per ciascun dipendente aderente al servizio, del numero di giorni di effettiva presenza nei mesi considerati (dicembre - marzo).

- Operatori esperti, Istruttori, Funzionari, anche titolari di Ufficio di 1° fascia, con profilo tecnico che svolgono interventi finalizzati a prevenire rischi derivanti da sversamenti o interventi urgenti di bonifica e messa in sicurezza dei corsi d'acqua in seguito a segnalazioni di inquinamento: indennità per specifiche responsabilità pari a € 810,00 annui lordi. L'indennità è erogata a consuntivo a seguito dell'attestazione da parte del Dirigente.

- Istruttori addetti ai servizi amministrativi in presenza di particolari e specifiche esigenze organizzative: indennità per specifiche responsabilità pari a € 500,00 lordi annue, per una spesa complessiva non superiore a 12.500 euro lordi annui. I dirigenti individuano il personale interessato, previa verifica dei criteri generali e dei fattori valutabili e comunicano i nominativi al Dipartimento Risorse umane e organizzazione, che ne valuterà la rispondenza;

- Operatori esperti, Istruttori, Funzionari del Servizio protezione civile impegnato nelle attività a

supporto della prevenzione e contrasto delle emergenze: indennità per specifiche responsabilità €350,00 lordi annui;

- Personale individuato dal Direttore del Settore Transizione Digitale che svolge compiti implicanti specifiche responsabilità legate a processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione digitale:

- Istruttori e Funzionari con profilo informatico per la progettazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici: indennità per specifiche responsabilità pari a € 300,00 lordi annui, per una spesa complessiva non superiore a € 1500,00 lordi annui;
- Operatori esperti e istruttori per la tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi: indennità per specifiche responsabilità pari a € 200,00 lordi annui, per una spesa complessiva di € 600,00 lordi annui;

- Istruttori e Funzionari, di cui si avvale la Direzione di Progetto programmi di finanziamento europeo, nonché altri gruppi di lavoro intersettoriali composti da personale appartenente ad aree e/o dipartimenti diversi, individuati con apposito Decreto della Direzione generale cui sono attribuiti incarichi, anche temporanei, di specifiche responsabilità, direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione, ecc...): project manager e personale di supporto: indennità per specifiche responsabilità pari a € 350,00 lordi annui;

- Funzionari che ricoprono l'incarico di Responsabile unico del Progetto, ai sensi del Codice dei contratti, nelle procedure di acquisizione di beni/servizi, ad esclusione degli affidamenti diretti, di importo < 500.000 euro e >140.000 euro: indennità per specifiche responsabilità pari a 300 euro lordi annui;

- Istruttori e Funzionari individuati dal Direttore Generale che svolgono compiti implicanti specifiche responsabilità derivanti dallo svolgimento di attività di comunicazione e informazione: indennità per specifiche responsabilità pari a € 400,00 lordi annui, per una spesa complessiva non superiore a € 1.600 lordi annui;

- Funzionari con profilo tecnico ambientale incardinati nell'Area Ambiente e tutela del territorio (Settore Rifiuti e bonifiche e Settore Risorse idriche e attività estrattive), individuati dal direttore dell'Area, che svolgono verifiche ispettive nei siti, ivi compresa l'attività di controllo e gestione dei rifiuti: indennità per specifiche responsabilità pari a € 300,00 lordi annui, per una spesa complessiva non superiore a € 2.100 lordi annui;

In caso di riconoscimento di più fattispecie l'indennità per specifiche responsabilità non può superare l'importo massimo di € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

Le indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono revocabili. La loro corresponsione è rapportata alla percentuale di part-time e subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlati.

Si intendono esclusi da tali compensi i dipendenti che già percepiscono indennità per la titolarità di EQ e di Ufficio, ai quali potrà essere riconosciuta l'indennità prevista per l'Ufficio di 2° fascia.

## CAPO V - DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA METROPOLITANA

### E DEL NUCLEO ITTICO VENATORIO (FUNZIONE DELEGATA REGIONALE)

#### **ART. 16**

#### **Prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

Il personale della Polizia metropolitana e del Nucleo Ittico Venatorio (funzione regionale delegata), impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato, rese al di fuori dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 22 c.3 bis del DL. 50/2017, è remunerato, ai sensi dell'art. 56ter CCNL vigente con il compenso per lavoro straordinario di cui all'art. 32 CCNL 16.11.2022.

Nel caso in cui le ore aggiuntive prestate a tale titolo siano svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale, al personale è riconosciuto altresì il riposo compensativo per la durata della prestazione effettivamente resa.

Lo svolgimento dell'attività sopra citata è disciplinato dallo specifico Regolamento adottato dal Sindaco metropolitano RG. n. 12/2020 del 21.1.2020, a cui si rinvia.

#### **Art. 17**

#### **Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della strada**

Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16 novembre 2022 una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata per il personale inquadrato in profili professionali del servizio di Polizia metropolitana al finanziamento di:

- a. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art.72;
- c. per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Per le finalità di cui alla lettera a. del comma 1, sono beneficiari del Fondo esclusivamente gli addetti della polizia metropolitana in servizio individuati quali agenti e ufficiali di polizia stradale e del servizio di vigilanza ittico-venatoria, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a condizione che svolgano effettivamente le funzioni di polizia stradale. In caso di assunzioni e cessazioni in corso d'anno sono beneficiari coloro che hanno una durata di rapporto di lavoro minimo pari a 6 mesi, in proporzione ai mesi lavorati, intendendo per mese intero quello lavorato per almeno 15 giorni, ovvero 3 mesi in caso di cessazione per cause indipendenti dalla volontà del dipendente.

La Città Metropolitana di Milano nell'ambito del provvedimento annuale di destinazione dei proventi derivanti da sanzioni pecuniarie al Codice della Strada individuerà le somme da destinare alla

previdenza integrativa di cui al presente accordo, in relazione al numero delle persone beneficiarie del Fondo per ciascun anno individuate ai sensi del comma 2 del presente protocollo, tenuto conto degli accertamenti di entrata da sanzioni e delle capacità di bilancio.

La quota individuale viene determinata in relazione all'effettivo andamento degli incassi derivanti dalla riscossione delle sanzioni amministrative accertate relative alle violazioni previste dal Codice della Strada. La quota individuale per il triennio 2023/25 è fissata in 2.000 euro annui lordi.

L'Amministrazione effettua un monitoraggio trimestrale dell'andamento degli incassi predetti, e ne dà comunicazione alla parte sindacale, anche al fine di individuare, in accordo tra le parti, e senza oneri aggiuntivi per l'Ente, le azioni correttive da adottare qualora, tenuto conto dei vincoli normativi circa l'utilizzo di detti proventi, gli incassi rilevati non siano in grado di finanziare, in tutto o in parte, la quota individuale come sopra fissata, anche eventualmente attingendo dalle risorse decentrate.

La quota individuale viene conferita al Fondo in proporzione sia alla prestazione lavorativa (part-time) e sia al periodo di effettiva presenza in servizio nel corso dell'anno di competenza. Verranno computati a questo fine i periodi di servizio soggetti a contribuzione previdenziale obbligatoria. La quota individuale è comprensiva di tutti i contributi e gli oneri a carico del datore di lavoro. Le quote individuali degli interessati saranno versate dall'Amministrazione, di norma, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di competenza.

L'obbligo contributivo da parte della Città Metropolitana di Milano ha comunque termine alla cessazione del rapporto di lavoro, per qualunque motivo, del dipendente o per passaggio dello stesso in profili professionali diversi da quelli del servizio di Polizia metropolitana o del servizio di vigilanza ittico-venatoria.

## **ART. 18**

### **Indennità di servizio esterno, di turno e di reperibilità**

Al personale di polizia, compresi gli addetti alla funzione regionale delegata confermata di polizia ittico-venatoria, viene confermata l'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale, ai sensi dell'art. 100 CCNL 16.11.2022, esclusivamente in caso di prestazione lavorativa giornaliera in servizi esterni di vigilanza, svolti per almeno 4 ore al giorno.

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, rilevato e convalidato mensilmente dai dirigenti, e compensa interamente rischi e disagi connessi all'espletamento dallo stesso in ambienti esterni.

Il compenso giornaliero è pari a € 8,00 lordi, corrisposti per il periodo di servizio esterno, computato sui giorni effettivi.

Al personale di cui al primo capoverso sono altresì corrisposte:

- l'indennità di turno per il servizio effettivamente prestato in turnazione, come regolata all'art.13 del presente CCDI;
- l'indennità di reperibilità di cui all'art.13 del presente CCDI, con le modalità ivi previste, con elevazione a 13 euro per 12 ore giornaliere per i referenti individuati dal responsabile in ciascun turno di reperibilità.

In occasione delle festività infrasettimanali, è previsto un presidio ridotto, individuato dal dirigente responsabile per garantire la copertura del servizio, a rotazione. Il personale non adibito al presidio potrà fruire della giornata di festività.

## ART. 19

### Indennità di funzione

Al personale dell'Area Funzionari ed Elevata qualificazione di Polizia metropolitana e del Nucleo Ittico venatorio non incaricato di posizione organizzativa a cui, con provvedimento sono assegnate funzioni di coordinamento, è riconosciuta una indennità di funzione, ai sensi dell'art. 97 ccnl 16.11.2022, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'ammontare è determinato nella somma di 3.000 euro lordi annui, in relazione al grado rivestito ed alle connesse responsabilità.

L'indennità è cumulabile con il turno, l'indennità di vigilanza, di servizio esterno e con i compensi per la performance.

L'indennità non è cumulabile con le specifiche responsabilità.

L'indennità è riconosciuta a seguito di attribuzione formale da parte del Dirigente responsabile sulla base dei criteri di cui all'art. 15 n. 1 per la titolarità degli Uffici.

## CAPO VI - CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

### ART. 20

#### Valutazione della performance dei dipendenti - Trattamento accessorio

La Città Metropolitana di Milano con decreto del Sindaco approva il "Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance individuale dei dipendenti", a cui si rinvia, per consentire "il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività" e "opportunità di crescita delle competenze professionali dei dipendenti della Città Metropolitana, attraverso la valorizzazione del merito" ed in relazione alla soddisfazione degli utenti dei servizi.

A tal fine, si considerano "dipendenti": il personale dipendente della Città Metropolitana non dirigente e non titolare di posizione organizzativa, compreso il personale distaccato ad Afolmet.

Dato il budget complessivo di Ente, definito in sede di contrattazione, i premi vengono differenziati in relazione alla categoria di appartenenza mediante la seguente parametrizzazione:

Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari EQ
100	115	129	150

Tali coefficienti non si applicano alla quota parte del Fondo derivante dai risparmi di spesa inerenti i

buoni pasto e destinati alla produttività.

Il singolo importo viene definito in rapporto al periodo di lavoro ed alle assenze del dipendente nel corso dell'anno oggetto di valutazione e in particolare:

- per il personale a tempo determinato in proporzione al periodo di lavoro;
- per il personale part-time in maniera proporzionale alla percentuale di orario lavorato.

Vengono considerati i dipendenti che hanno garantito una soglia minima di presenza in servizio superiore a 60 giorni lavorativi effettivi (si considera maturato il periodo in caso di assegnazione a posizione di responsabilità).

Il premio di produttività risultante dalla scheda di valutazione viene calcolato successivamente in proporzione alla presenza in servizio e sarà erogato indicativamente entro il mese di maggio dell'anno successivo.

La soglia minima per l'accesso al sistema premiale rimane confermata ad un punteggio pari ad almeno **6/10** (e comunque una valutazione dei comportamenti organizzativi non inferiore a 6/10).

## ART. 21

### Maggiorazione del premio individuale

Come indicato all'art. 81 del CCNL 16.11.2022, ai/alle dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota del premio attribuita al personale valutato sulla base dei criteri selettivi.

Si concorda tra le parti che la misura della maggiorazione sia pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Tale maggiorazione potrà essere attribuita ad una quota limitata di personale valutato, e precisamente a:

il 5% dei dipendenti di ciascuna Direzione, con arrotondamento all'unità superiore e con un minimo di 1 unità per settore, per una spesa complessiva non superiore a € 30.000 lorde e comunque in misura necessaria ad assicurare nell'applicazione il rispetto dell'art. 81 del CCNL vigente, da distribuire al personale che ha conseguito una valutazione della performance individuale, in relazione ai risultati eccellenti conseguiti e sia stato in servizio attivo nell'Ente nell'intero anno oggetto di valutazione.

A parità di valutazione, la precedenza va data al dipendente che ha conseguito il trend della valutazione più favorevole nell'ultimo triennio; in caso di ulteriore parità, al dipendente con la media delle valutazioni più alta nell'ultimo triennio; in caso di ulteriore parità, alla/al dipendente più anziana/o di età.

I dirigenti garantiscono la diversificazione nella distribuzione del premio tra i dipendenti assegnati alla Direzione di competenza, in presenza di prestazioni rilevanti, ossia con un punteggio complessivo superiore a 9,5. In particolare, la maggiorazione del premio non può essere assegnata alla/allo stessa/o dipendente per due anni consecutivi nella stessa Direzione.

## ART. 22

### Monitoraggio della valutazione della performance dei dipendenti

Il monitoraggio della valutazione delle prestazioni e dei risultati viene effettuato al 31-luglio, al compimento del processo di misurazione infrannuale degli obiettivi del PIAO ed in coerenza con le operazioni di assestamento del bilancio di previsione.

Tale monitoraggio, per il personale di ogni categoria, escluse le Elevate Qualificazioni, si effettua sulla base dei fattori previsti per la valutazione annuale, secondo la scheda di rilevazione dei comportamenti organizzativi.

a) Il monitoraggio della valutazione viene effettuato per i dipendenti che abbiano garantito una soglia minima di presenza in servizio superiore a 60 giorni lavorativi e siano in servizio alla data del 31 luglio, e da un fattore di valutazione positiva del comportamento organizzativo.

b) L'eventuale quota del trattamento accessorio, salvo conguaglio in sede di valutazione finale, è correlata anche al monitoraggio della performance individuale e corrisposta in relazione all'attestazione da parte del Dirigente di dichiarazione positiva della fase di valutazione del 1° semestre, che sarà poi conclusa con la valutazione annuale entro il 1° trimestre dell'anno successivo. Ai/alle dipendenti che hanno superato con esito positivo il monitoraggio della valutazione al 31 luglio sarà corrisposta una quota individuale nel limite massimo di 600,00 euro lorde, erogata subordinatamente all'approvazione del bilancio di previsione dell'anno in corso o proporzionato in ragione della effettiva presenza in servizio per il personale comandato e per il personale cessato dal servizio.

c) I/le Dirigenti informano dell'esito del monitoraggio i/le dipendenti per quanto di competenza.

## ART. 23

### **Criteri di bilanciamento dei compensi professionali riconosciuti agli avvocati che esercitano patrocinio legale a favore dell'Amministrazione e al personale che percepisce compensi derivanti da incentivazione tecnica**

Al fine di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti, viene introdotto un sistema di bilanciamento tra produttività, retribuzione di risultato degli incarichi di EQ ed incentivi specifici.

#### Bilanciamento compensi professionali degli avvocati

Ai sensi dell'art. 9 del DL 90/2014, convertito nella legge 114/2014, agli avvocati dipendenti della Città Metropolitana di Milano che esercitano patrocinio legale a favore dell'Amministrazione, sono riconosciuti compensi professionali per un importo complessivo fino a € 125.000,00, da ripartire secondo le modalità stabilite dal vigente *Regolamento sull'organizzazione, l'attività e la corresponsione dei compensi professionali agli avvocati del Settore Avvocatura della Città Metropolitana di Milano*, appendice al *Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi*.

Tale importo rappresenta il valore massimo riconoscibile come compenso professionale complessivo per tutti i suddetti avvocati, considerando sia l'ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti, sia l'ipotesi di sentenza favorevole con compensazione delle spese legali (e di transazione dopo sentenza).

Ai fini della determinazione dell'importo effettivo da riconoscere a titolo di compenso professionale - nei limiti del valore massimo sopra definito - occorre comunque tenere conto delle limitazioni specificamente previste dalla norma succitata:

- tetto soggettivo, rappresentato dal trattamento economico complessivo individuale di ciascun avvocato, costituito dal trattamento fondamentale e dal trattamento accessorio di qualsiasi natura, fisso e variabile;
- tetto oggettivo, vigente per i soli compensi professionali derivanti da sentenze favorevoli con compensazione delle spese legali (e di transazione dopo sentenza), pari al corrispondente stanziamento del 2013.

Con particolare riguardo alle/agli avvocati che, in virtù dell'attività svolta a favore dell'Ente, hanno diritto ai compensi professionali secondo le modalità ed i limiti sopra descritti ed al contempo sono incaricati di incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 7, c. 4, lett. j) del CCNL 16.11.2022, si disciplina la correlazione tra i compensi professionali e la retribuzione di risultato, secondo i criteri di seguito illustrati.

La corresponsione dei compensi professionali determinerà una riduzione della retribuzione di risultato in percentuale al compenso professionale ricevuto, con decorrenza dall'attribuzione delle posizioni.

Compenso professionale	% riduzione retribuzione risultato
Fino a € 5.000	nessuna riduzione
Da € 5.000 a € 10.000	10%
Oltre € 10.000 fino a € 20.000	15%
Oltre € 20.000 e fino alla concorrenza della quota destinata ai compensi prof.li di cui alla Tab .1 - Allegata	25%

La quota relativa alla retribuzione di risultato viene riconosciuta annualmente solo a seguito della conclusione del processo di valutazione delle performance organizzative e individuali, secondo il sistema di misurazione e valutazione vigente, e nei limiti determinati dalla completa verifica dei risultati raggiunti.

#### Bilanciamento incentivi per funzioni tecniche

Con riferimento ai compensi incentivanti per le funzioni tecniche già previsti dall'art. 92 del D.Lgs. 163/2006 e dall'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e confermati nel nuovo Codice Appalti, il riconoscimento di tali compensi specifici determinerà una riduzione della retribuzione di risultato per il personale incaricato di incarichi di Elevata Qualificazione e della produttività per il restante personale, in percentuale al compenso professionale ricevuto, come illustrato nella tabella seguente.

Incentivo per funzioni tecniche	% riduzione retribuzione risultato
Fino a € 5.000	nessuna riduzione
Da € 5.000 a € 10.000	10%
Oltre € 10.000 fino a € 15.000	15%
Oltre € 15.000 fino a max pari al 50% del trattamento economico annuo lordo	25%

Il bilanciamento della retribuzione di risultato del personale incaricato di Elevata Qualificazione e della produttività del restante personale a cui sono riconosciuti gli incentivi per funzioni tecniche avverrà prendendo a riferimento il dato di cassa degli incentivi liquidati nell'anno di competenza della retribuzione di risultato / produttività.

La distribuzione delle risorse prodotte per effetto dell'applicazione del presente sistema di bilanciamento sarà a favore dei dipendenti che non hanno avuto accesso agli incentivi in oggetto.

## ART. 24

### Progressioni economiche all'interno delle aree

Ai sensi dell'art.14 del CCNL 16.11.2022, le progressioni economiche all'interno delle aree si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo Risorse decentrate.

Le progressioni economiche all'interno delle aree sono uno strumento per remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, attraverso l'attribuzione di "differenziali stipendiali", definiti dal CCNL vigente, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

Per il triennio 2023/25, le parti si impegnano a dare attuazione alle Progressioni in relazione ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente, all'esperienza professionale e alle capacità culturali e professionali acquisite.

Alle selezioni delle progressioni economiche all'interno delle aree 2023/25 partecipano tutti i dipendenti dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato compresi i comandati e i distaccati in servizio all'1 gennaio dell'anno in cui si dà corso alla progressione, in possesso dei seguenti requisiti:

#### Requisiti di partecipazione

1) essere alle dipendenze dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui si dà corso alle progressioni e non aver beneficiato di alcuna progressione economica nei 36 mesi precedenti di servizio, considerata come data di decorrenza quella dell'ultima progressione economica acquisita. Il limite dei 36 mesi di servizio si applica anche al personale che non ha mai beneficiato di alcuna progressione.

2) non aver riportato provvedimenti disciplinari, negli ultimi 2 anni e fino alla data di approvazione delle graduatorie, superiori alla multa;

In caso di procedimento disciplinare in corso, il dipendente è ammesso con riserva alla procedura e ove rientri in posizione utile in graduatoria l'attribuzione della progressione è sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se il procedimento si conclude con esito di sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dal riconoscimento della progressione.

3) aver riportato una media delle valutazioni della performance individuale pari o superiore a 6/10 nel periodo riferimento di cui al punto 1.

La procedura di selezione ha inizio con un avviso da parte del Direttore del Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente - Avvisi e bandi e nella intranet dell'Ente per 30 giorni.

I dipendenti interessati possono presentare apposita domanda entro il termine riportato nell'avviso.

L'attribuzione delle nuove progressioni economiche non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI che prevede l'attivazione dell'istituto.

Per il triennio considerato 2023-2025, l'attribuzione delle progressioni avrà decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno.

In prima applicazione potranno partecipare alla procedura i dipendenti che hanno acquisito l'ultima progressione economica al massimo fino al 31/12/2019.

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

La procedura selettiva per il riconoscimento dell'attribuzione delle progressioni economiche darà origine a 4 distinte graduatorie, una per ciascuna Area di appartenenza, sulla base dei 3 criteri sotto elencati e secondo il seguente peso % di attribuzione:

<i>Critério</i>	<i>peso %</i>
<i>Media valutazioni triennio</i>	<i>70</i>
<i>Esperienza professionale</i>	<i>25</i>
<i>Ulteriori criteri</i>	<i>5</i>
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>

Criteri:

1) 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 a una delle annualità. Ai fini della determinazione della media delle valutazioni, è necessario essere in possesso di almeno due valutazioni riferite al triennio precedente l'anno in cui si dà corso alla procedura.

Alla media delle tre valutazioni individuali verrà attribuito un punteggio secondo la Tabella sottostante:

da applicare a tutte le Aree

Media valutazione individuale triennio	<i>punteggio</i>
Da 9,10 a 10	80
Da 8,00 a 9,09	70
Da 7,00 a 7,99	60
Da 6,00 a 6,99	50

2) esperienza professionale acquisita da ciascun dipendente definita come segue:

esperienza professionale (misurata in anni, mesi e giorni) maturata in servizio, con contratto di lavoro subordinato - a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita - nel medesimo profilo (o famiglia professionale) con o senza soluzione di continuità anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione del comparto funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Ai fini del conteggio dei 36 mesi di servizio dall'ultima progressione acquisita e dell'esperienza professionale maturata sono esclusi i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti. I periodi di congedo per i genitori retribuiti e non retribuiti ai sensi dell'art.45 ccnl vigente, sono considerati utili ai fini della progressione economica.

Con riferimento all'anno in cui si dà corso alla progressione, il punteggio assegnato agli anni di esperienza professionale maturata nello stesso profilo (o famiglia professionale) è attribuito fino alla concorrenza della misura massima di 15 punti al dipendente con maggiore esperienza, con conseguente riproporzionamento del punteggio delle esperienze inferiori, secondo la seguente proporzione:

$$\text{Esperienza professionale massima maturata} : 15 = \text{esperienza professionale dipendente} : x$$

3) ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche tramite percorsi formativi di cui all'art. 55 comma 3 del CCNL

Punteggi da applicare al fine della formazione delle graduatorie Area Funzionari e EQ

<i>attività e titoli valutabili svolte o acquisiti nel periodo di riferimento di cui al punto 1) dei requisiti di partecipazione</i>	<i>punteggio</i>
Percorsi di alta formazione in attinenza al profilo ricoperto con superamento di esame finale: - dottorati - master II livello - specializzazioni <i>post</i> universitarie	3
Percorsi di alta formazione in attinenza al profilo ricoperto con superamento di esame finale: - corsi di perfezionamento universitario - master I livello	1,5
Frequentazione di corsi di formazione: almeno 1 corso di formazione all'anno attinente al profilo professionale * applicabile dall'1.1.2024	0,5

Punteggi da applicare al fine della formazione delle graduatorie per Area Istruttori:

<i>attività e titoli valutabili svolte o acquisiti nel periodo di riferimento di cui al punto 1) dei requisiti di partecipazione</i>	<i>punteggio</i>
Conseguimento del titolo di studio superiore al diploma	4
Frequentazione di corsi di formazione: almeno 1 corso di formazione all'anno attinente al profilo professionale * applicabile dall'1.1.2024	1

Punteggi da applicare ai fine della formazione delle graduatorie per Operatori e Operatori esperti:

<i>attività valutabili svolte nel periodo di riferimento di cui al punto 1) dei requisiti di partecipazione</i>	<i>punteggio</i>
Frequentazione di corsi di formazione: almeno 1 corso di formazione all'anno attinente al profilo professionale * applicabile dall'1.1.2024	5

La somma dei punteggi dei 3 criteri darà origine ad un totale complessivo che costituirà il punteggio utile per il collocamento in ciascuna graduatoria di Area.

In caso di parità di punteggio complessivo la precedenza in graduatoria sarà data:

- in prima istanza, al dipendente che, pur rientrando tra gli aventi diritto, non ha beneficiato di progressione economica dal maggior numero di anni;
- in seconda istanza al dipendente con la media delle valutazioni del triennio più alta;
- in terza istanza al dipendente con più esperienza professionale maturata alle dipendenze dell'Ente;
- in quarta istanza al dipendente con più esperienza professionale maturata all'interno della Pubblica Amministrazione.

Per il triennio 2023-2025 il numero di differenziali attribuibili per ciascuna Area è di 1/3 del personale collocato in graduatoria o una frazione superiore fino a concorrenza delle risorse stanziare nel fondo e comunque non superiore al 50% degli aventi diritto per ciascuna Area.

<i>Area</i>	<i>n. differenziali attribuibili per ciascun anno in ciascuna Area</i>
<i>Funzionari ed EQ</i>	<i>1/3 aventi diritto</i>
<i>Istruttori</i>	<i>1/3 aventi diritto</i>
<i>Operatori esperti</i>	<i>1/3 aventi diritto</i>
<i>Operatori</i>	<i>1/3 aventi diritto</i>

I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area secondo l’ordine di collocamento in graduatoria.

In applicazione dell’art 102 del CCNL 16.11.2022, viene riconosciuta al personale dell’Area Funzionari ed EQ esclusivamente con profilo di Avvocato iscritto all’ordine che patrocina l’Ente, una maggiorazione del differenziale stipendiale.

Le parti convengono che l’applicazione dei criteri di cui sopra è subordinata alla compatibilità finanziaria, di anno in anno, con le risorse stabili disponibili nel Fondo Risorse decentrate.

Trova altresì applicazione l’art. 14 comma 2 lett. f CCNL 16/11/2022.

Le parti si impegnano a monitorare l’istituto introdotto dal presente Contratto con cadenza annuale.

Le presenti disposizioni sostituiscono gli accordi previgenti in materia di Progressioni economiche.

#### **ART.25** **Progressioni tra le aree**

Al fine di valorizzare le professionalità esistenti all’interno dell’Ente, acquisite anche grazie all’esperienza maturata, le parti concordano di avviare percorsi di crescita professionale mediante il ricorso alle procedure di progressione di carriera, previste all’art.13 ccnl vigente, da stabilire nel Piano dei Fabbisogni dell’Ente, nel rispetto dei criteri previsti dalla legge, degli spazi occupazionali e nei limiti finanziari a legislazione vigente.

I criteri per l’effettuazione delle procedure di cui sopra sono oggetto di confronto, ai sensi dell’art. 5 c.3 lett. o) CCNL vigente.

### **CAPO VII - LAVORO STRAORDINARIO**

#### **ART. 26** **Flessibilità oraria e lavoro straordinario**

Fermi restando i principi in materia di orario di lavoro, previsti all’art. 29 CCNL vigente, nonché la vigenza dell’orario di lavoro del personale della Città metropolitana definito con Protocollo d’intesa del 23.10.2001, in attuazione dell’art. 7 c.4 lett. p) CCNL vigente in tema di flessibilità temporale, le parti convengono, al fine di conseguire una maggior conciliazione tra vita lavorativa e professionale del personale, di confermare la fascia di flessibilità in ingresso - anche per il personale a part time - dalle ore 7.30 alle ore 9.30 e, di conseguenza, di rimodulare l’uscita fino a concorrenza dell’impegno oraria giornaliera ordinaria, a partire dalle 16.00.

Come previsto all’art.29 c.8 CCNL vigente, il personale ha diritto ad una pausa di dieci minuti oltre le sei ore di lavoro, al fine di recuperare le energie psicofisiche.

Ai sensi dell’art.34 c.2 CCNL vigente, il buono pasto può essere percepito dai dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o alternativamente al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a 30 minuti. Non può essere riconosciuto, in ogni caso, più di un buono pasto

giornaliero.

Riguardo alle prestazioni straordinarie, in relazione ai tempi di approvazione del bilancio di previsione annuale, il Dipartimento del Personale può assegnare alle varie direzioni, in relazione alle attività da garantire, un budget annuale, al quale le medesime dovranno attenersi, per garantire il contenimento dei limiti del Fondo stanziato.

Lo svolgimento delle prestazioni straordinarie e l'assegnazione dei budget saranno costantemente monitorati sulla base delle funzioni effettivamente assegnate e svolte nei Servizi della Città Metropolitana.

Le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro sono straordinarie se espressamente e preventivamente autorizzate dal responsabile del servizio competente.

Le prestazioni straordinarie sono remunerate secondo le maggiorazioni previste dal ccnl vigente, e in alternativa, su richiesta del dipendente, possono dare luogo a riposo compensativo da fruire su autorizzazione del dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio. Il riposo compensativo, corrispondente alla prestazione minima di almeno 30 minuti, deve essere fruito, di norma, entro il 31.12 dell'anno di effettuazione della prestazione, salvo particolari esigenze di servizio certificate dal responsabile.

Come previsto dal ccnl vigente, le prestazioni straordinarie svolte dal personale possono essere accantonate, sempre previa autorizzazione del dirigente, anche se prestate in servizio esterno.

Su richiesta del/la dipendente, la fruizione del riposo compensativo potrà essere prorogata al 30/6 dell'anno successivo.

Le prestazioni straordinarie, in caso di necessità ed urgenza o a fronte di eventi imprevedibili, devono essere rese dal personale interessato al servizio.

Le parti convengono, ferma restando l'impegnativa oraria dovuta, pari a 36 ore settimanali - fatto salvo il personale part-time - che il recupero del plus orario giornaliero superiore a 15 minuti, sia fruibile su base mensile, previa autorizzazione del Dirigente.

L'Amministrazione si impegna a verificare la fattibilità dell'introduzione nell'Ente, entro la vigenza del presente ccdi, della Banca delle Ore, secondo la disciplina prevista all'art. 33 ccnl.

L'Amministrazione si impegna a monitorare la situazione sulla flessibilità oraria del personale distaccato in Afol, continuando il percorso di condivisione delle informazioni con Afolmet. Allo scopo, approfondisce, nell'ambito del Tavolo permanente con Afol, il tema della flessibilità oraria e del rispetto delle fasce introdotte nei diversi Centri per l'Impiego.

## CAPO VIII - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO, PARI OPPORTUNITÀ' E WELFARE INTEGRATIVO

### ART. 27

#### Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a proseguire nella applicazione del D.Lgs. 81/2008 oltre alle altre norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali, anche in relazione alla revisione della macrostruttura e alla revisione delle attività che origina rischi specifici.

A tale scopo l'Amministrazione aggiorna l'organigramma della sicurezza e applica il Manuale della sicurezza, promuovendone la massima diffusione e fruibilità da parte dei Dirigenti, dei Preposti, degli RLS e degli altri soggetti coinvolti nel sistema della sicurezza per la sua concreta applicazione.

L'Amministrazione forma, coinvolge e consulta i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza (RLS.), come indicato dal D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza, di salute e di prevenzione dei rischi. I delegati RLS hanno accesso alla consultazione della documentazione in possesso dell'Amministrazione che deve rilasciarla entro massimo una settimana dalla richiesta. Resta inteso che l'accesso è riservato ai dati anonimi e collettivi, riguardanti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le parti convengono che, in caso di emergenza e/o particolare necessità, per rischi o pericoli sopravvenuti alla salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, si costituiscano organismi paritetici, con compiti e funzioni analoghe al Team Covid19, previsto dal Protocollo sottoscritto con le OO.SS. e la Rsu il 5.6.2020 per la gestione dell'emergenza sanitaria, al fine di favorire l'individuazione di misure adeguate e rapide alle situazioni specifiche.

## **ART. 28**

### **Pari opportunità, inclusione, prevenzione del mobbing e delle molestie nei luoghi di lavoro**

Le parti assumono le politiche di genere e inclusive come generative del valore pubblico, finalizzate a costruire luoghi di lavoro della Città metropolitana sicuri, ove si condivida la cultura del rispetto, l'assenza di pregiudizi e di violenze in qualsiasi forma essi si manifestino, le pari opportunità e il benessere organizzativo, dalla fase di ingresso al lavoro fino alla cessazione del rapporto con l'Amministrazione.

Anche in coerenza con gli interventi definiti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e delle linee progettuali che tendono ad una organica azione di riforma del pubblico impiego, l'Amministrazione si impegna a perfezionare gli interventi sul reclutamento e sulle modalità di selezione, sulle competenze, sulla formazione, sulla mobilità orizzontale e verticale, a favore della diffusione dei principi etici e dell'impegno per l'equilibrio di genere, anche nelle posizioni apicali.

L'impegno dell'Ente continua ad esplicarsi attraverso la costante collaborazione con il Comitato unico di garanzia, quale interlocutore privilegiato nella progettazione e nel monitoraggio delle azioni positive, nell'ambito dei poteri propositivi, consultivi e di verifica, ad esso assegnati dall'art. 57 D.lgs. 165/01.

A tale proposito, l'Amministrazione si impegna ad espletare le procedure di rinnovo per il quadriennio 2024-2027 entro il corrente anno, per garantire continuità e operatività dell'Organismo stesso, secondo i criteri della direttiva 2/2019 del Ministro della Pubblica amministrazione.

Le attività del Cug, esplicitate in particolare nella sezione del PIAO, documento unico di programmazione e *governance*, concernente la parità di genere, verranno presentate semestralmente al tavolo di trattativa, al fine di consentire il monitoraggio dell'efficacia degli strumenti adottati.

Le parti si impegnano infine, in attuazione del d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105 "*Work life balance*", a continuare a diffondere tutti gli strumenti a tutela della genitorialità paritaria e della condivisione dei carichi di cura, dove entrambi i genitori sono partecipi in egual misura delle responsabilità correlate allo sviluppo dei figli, in particolare nei primi anni di età.

Le parti rinnovano l'impegno per una effettiva collaborazione e sinergia tra Cug e Opi nelle materie di interesse comune.

## **ART. 29**

### **Iniziative di welfare integrativo**

Le parti si impegnano, in applicazione dell'art.82 CCNL 16.11.2022, a promuovere l'attivazione di benefici di welfare integrativo a favore del personale ed a valutare le proposte di progetti formulati dall'Organismo Paritetico di Innovazione e dal CUG.

**In particolare, si impegnano a verificare l'individuazione di supporti e contributi per facilitare la mobilità sostenibile dei/delle dipendenti sul territorio metropolitano.**

A tale scopo, si rinvia a specifica sessione negoziale la definizione, nell'ambito delle risorse disponibili, delle misure e delle azioni per l'attuazione di quanto previsto dal CCNL vigente.

## **ART. 30**

### **Lavoro a distanza**

La Città metropolitana di Milano promuove il lavoro a distanza come modalità di lavoro funzionale all'organizzazione, volta a garantire il mantenimento/miglioramento della qualità, dell'efficacia e dell'efficienza delle funzioni e dei servizi rivolti a cittadini/e, imprese ed altre Pa, e attenta alle esigenze di conciliazione del personale, secondo i principi, criteri e modulazioni stabiliti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione, adottato dal Sindaco e che rappresenta il punto di riferimento per successivi sviluppi organizzativi.

Con il confronto avvenuto il 15.5.2023, ai cui esiti si rinvia, le parti hanno individuato i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nell'Ente, nonché i criteri per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro e i criteri di priorità per l'accesso, come previsto all'art. 5 c.3 lett. l. del ccnl 16.11.2022.

## **ART.31**

### **Formazione**

Le parti riconoscono il ruolo primario della formazione del personale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività dell'Ente, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della Pa.

Le attività formative sono programmate nei piani di formazione del personale, che individuano le risorse finanziarie destinate a tale scopo.

Le parti rinviando a successivo confronto la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nella città metropolitana, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra il personale e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno, ai sensi dell'art.5, c.3 lett. l del ccnl 16.11.2022.

## CAPO IX - PERSONALE DISTACCATO PRESSO AFOL METROPOLITANA

### **ART. 32**

#### **Personale in distacco**

Le parti si impegnano a riconoscere e valorizzare il contributo del personale distaccato presso Afol Metropolitana nell'erogazione dei servizi al lavoro e nell'attuazione delle politiche attive, assicurando l'applicazione del presente CCDI tenuto conto della peculiarità della prestazione erogata, funzionale alla qualità dei servizi offerti alle cittadine e ai cittadini.

Le parti confermano l'impegno di continuare il percorso già avviato, condiviso con Afolmet, finalizzato all'individuazione di specifiche modalità gestionali, adeguate alla peculiarità del distacco, mediante i lavori del Tavolo permanente per la gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti della Città metropolitana distaccati, ferme restando le reciproche prerogative delle istituzioni coinvolte.

## CAPO X - DISPOSIZIONI FINALI

### **ART. 33**

#### **Monitoraggio e verifiche**

Le parti si impegnano a monitorare gli istituti introdotti dal presente Contratto con cadenza semestrale.

Le parti firmatarie si incontrano, almeno due volte l'anno, per verificare lo stato di attuazione del presente CCDI, su richiesta motivata di parte sindacale. A seguito della richiesta la Direzione del Personale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della stessa.

### **ART. 34**

#### **Procedure di conciliazione**

Quando emergono controversie sull'interpretazione del contratto integrativo, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

**ART. 35**  
**Disapplicazione di norme incompatibili**

Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutte le norme e gli accordi non compatibili con lo stesso.



IMPIEGO DELLE RISORSE DECENTRATE - 2023

Tabella 1

DESCRIZIONE	Riparto 2023	
<b>FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA - Servizi istituzionali</b>		
Indennità di comparto Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004	€ 368.400,00	
Indennità condizioni di lavoro CCNL Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 84-bis	€ 30.000,00	
Indennità condizioni di lavoro CCNL - personale adibito ai servizi stradali Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 84-bis	€ 75.000,00	
Indennità condizioni di lavoro - rischio Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 84-bis	€ 20.000,00	
Indennità di Reperibilità Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022	€ 208.000,00	
Indennità di turno CCNL Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022	€ 92.600,00	
Indennità specifiche responsabilità Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84	€ 211.000,00	
Progressioni economiche all'interno delle aree - Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022	€ 2.096.000,00	
Differenziali	€ 200.000,00	
Indennità di funzione e di servizio esterno (polizia metropolitana e niv) Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 e art. 100	€ 25.000,00	
Differenziazione del premio individuale CCNL 2022 art. 81	€ 22.000,00	totale produttività
produttività collettiva Art. 80 c. 2 CCNL 2022	€ 1.032.061,94	€ 1.290.101,68
economie riutilizzabili per fondo	€ 258.039,74	
sponsorizzazioni	€ 20.000,00	
<b>Totale Fondo - Servizi istituzionali</b>	<b>€ 4.658.101,68</b>	
<b>FONDO PER FINANZIAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA - Funzione delegata Politiche del lavoro</b>		
Indennità di comparto Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004	€ 120.000,00	
Indennità condizioni di lavoro - disagio CPI Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 84-bis	€ 190.000,00	
Indennità specifiche responsabilità Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84	€ 35.000,00	
Differenziazione del premio individuale CCNL 2022 art. 81	€ 8.000,00	
Progressioni economiche all'interno delle aree - Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022	€ 368.591,10	
Differenziali	€ 100.000,00	
Produttività collettiva Art. 80 c. 2 CCNL 2022	€ 726.843,06	
Indennità di Reperibilità Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022		
<b>Totale Fondo - Politiche del lavoro</b>	<b>€ 1.548.434,16</b>	
<b>FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO - altre funzioni delegate</b>		
Indennità di comparto Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004	€ 31.600,00	
Indennità specifiche responsabilità Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84	€ 5.000,00	
Indennità di funzione e di servizio esterno (polizia metropolitana e niv) Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 e art. 100	€ 11.000,00	
Progressioni economiche all'interno delle aree - Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022	€ 144.000,00	
Differenziali	€ 15.000,00	
Produttività collettiva Art. 80 c. 2 CCNL 2022	€ 97.800,00	
Indennità di Reperibilità Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022	€ 11.000,00	
Indennità condizioni di lavoro - CCNL 2022, art. 84-bis	€ 1000,00	
Indennità condizioni di lavoro CCNL - rischio Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 84-bis		
Indennità di turno Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022	€ 18.000,00	
<b>Totale Fondo - altre funzioni delegate</b>	<b>€ 334.400,00</b>	
<b>TOTALE DESTINAZIONI FONDO</b>	<b>€ 6.540.935,84</b>	
<b>DESCRIZIONE</b>	<b>2023</b>	
Compensi per professionisti legali - dipendenti	€ 125.000,00	



## Note CISL FP all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2023 – 2025 presentato da Città metropolitana di Milano al termine della trattativa del 24 luglio 2023.

La CISL FP Milano sottoscrive l'ipotesi di Contratto decentrato integrativo 2023 – 2025 in attesa del giudizio dell'assemblea dei lavoratori dell'Ente ma, in coerenza con quanto evidenziato in trattativa, rimane fortemente critica sui seguenti punti:

Art 24 - Il meccanismo previsto per le progressioni economiche tra le aree (ex progressioni orizzontali) consente in concreto un numero di progressioni ben inferiore al 50% del personale attualmente in servizio, anche se fossero disponibili sufficienti risorse economiche. Riteniamo questa scelta in netto contrasto con quanto previsto dall'art. 14 del Contratto nazionale e auspichiamo che nel corso del prossimo monitoraggio annuale il confronto tra le parti consenta l'introduzione di adeguati correttivi.

Art.25 – La formulazione di questo articolo, generica e non impegnativa per l'Amministrazione, senza alcuna manifestazione di volontà ad attuare il maggior numero possibile di progressioni tra le aree (ex progressioni verticali) è del tutto insoddisfacente.

Art 14 - L'esclusione dei Funzionari dalle indennità di condizioni di lavoro (con le sole eccezioni dei Capi cantonieri - qualifica già oggetto di specifiche indennità - e degli addetti all'attività di sportello nei Centri per l'impiego e dell'addetto al Gonfalone) è in contrasto con il vigente Contratto nazionale. Il principio contrattuale per cui a uguale lavoro deve corrispondere uguale indennità è stato disatteso o peggio applicato solo per alcuni destinatari, senza fornire alcuna motivazione neanche sulle più ingiuste esclusioni più volte sottolineate. Tutta la partita delle indennità di condizioni di lavoro deve essere rivista e sganciata dalle vecchie consuetudini, resa trasparente e accessibile a una più ampia platea di lavoratori.

Art. 15 - L' Indennità per specifiche responsabilità per i funzionari che ricoprono l'incarico di RUP è stata introdotta solo per le procedure di acquisizione di "beni/servizi" e non per "lavori". Considerato che attualmente questi incarichi, urgenti e emergenziali, vengono assegnati principalmente per la realizzazione del PNRR (quindi per lavori) è chiaro che questa richiesta, più volte ribadita, è stata di fatto respinta senza alcuna spiegazione.

Inoltre per quanto riguarda la Polizia Metropolitana ribadiamo le anomalie già evidenziate con lettera del 21/7/2023 della Segreteria CISL- FP Milano Metropoli:

Capo V Si rileva che il Servizio di Polizia Locale può essere uno solo, eventualmente articolato in unità specialistiche. Di conseguenza la sottolineatura nel testo del CCDI di Polizia metropolitana e Nucleo ittico Venatorio come realtà distinte, è fuorviante e contraria alle disposizioni di legge.

Art.19 La citata indennità ricomprende sia l'area dei funzionari sia l'area degli Istruttori e non deve seguire i criteri della vecchia indennità per particolari responsabilità ma deve prevedere un riconoscimento per la funzione rispetto al grado rivestito. La regione Lombardia disciplina i gradi che esplicitano il percorso professionale degli operatori di Polizia Locale che si realizza con l'anzianità di servizio, generalmente anche i regolamenti del servizio/corpo sanciscono che l'anzianità fa grado e che questo comporta la responsabilità del coordinamento di addetti con pari funzioni. Il comandante con propria determinazione assegna i gradi verificate le caratteristiche, secondo la tabella del regolamento regionale, di ogni operatore.

Art 18 – Indennità di servizio esterno -Questa indennità non può essere inferiore a quanto previsto, nell'indennità condizioni di lavoro, ad altri operatori amministrativi, senza peraltro che gli stessi abbiano l'ulteriore disagio di dover utilizzare strumenti di lavoro complessi e pericolosi.

FIRMATO: GIGLIOLA MARIANI

1.8.2023

