



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale del Comparto FUNZIONI LOCALI

Triennio 2026-2028

CITTÀ 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. 165/2001 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 23/02/2026 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 2022-2024.

Con Decreto del Sindaco R.G. n. 66/2026 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva integrativa relativa al personale dipendente della Città metropolitana di Milano.

Con Determinazione dirigenziale R.G. n. 2662 del 24/03/2026 è stato costituito il Fondo risorse decentrate anno 2026.

Con nota prot. 68679 del 9/4/2026 il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole sulla Costituzione del fondo.

Con Determinazione dirigenziale R.G. n. 5876 del 25/06/2026, è stato integrato il Fondo per economie riutilizzabili, incremento funzioni delegate e proventi ex art. 208 del D.Lgs. 285/1992.

Con nota prot. n. 133014 del 17/07/2026 il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole sull'integrazione del Fondo.

Con nota prot. n. 57581 del 24/03/2026 è stata formalmente convocata la delegazione sindacale per l'apertura del tavolo negoziale.

Nel corso della trattativa, gli incontri successivi sono stati programmati nelle seguenti date: 22/04/2026, 30/04/2026, 18/06/2026, 26/06/2026, 29/06/2026, 14/07/2026, 21/07/2026, 29/07/2026, 2/09/2026, fino alla sottoscrizione definitiva dell'Ipotesi in data 14/09/2026.

Con nota prot. n. 170862 del 28/09/2026 Il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole all'Ipotesi di CCDI, previsto all'art. 40-bis d.lgs. 165/01.

Con Decreto R.G. n. 276/2026 del 29/09/2026 il Sindaco metropolitano ha autorizzato la delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato integrativo relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2026/2028

Ciò premesso, oggi 7 ottobre 2026 presso la sede di Via Vivaio 1, al fine di dare attuazione alle norme di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di cui sopra, si sono riunite 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 -Raffaella Correnti | FIRMATO |
| - | RSU - Giuseppe Cafaro | FIRMATO |
| - | RSU - Davide Volante | FIRMATO |
| - | UIL FP - Gianluca Maritato | FIRMATO |
| - | CISL FP - | // |
| - | CSA RAL - Orfeo Mastantuono | FIRMATO |
| - | CSA RAL - Donato Policastro | FIRMATO |

Le Parti, in relazione alle norme sopra richiamate, stipulano il seguente

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	6
Art. 1 Ambito di applicazione	6
Art. 2 Durata del contratto.....	6
TITOLO II - RELAZIONI, DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI	6
Art. 3 Servizi minimi essenziali	6
Art. 4 Norma di rinvio	8
TITOLO III - POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	9
Art. 5 Ripartizione del Fondo delle risorse decentrate	9
Art. 6 Indennità di turnazione.....	10
Art. 7 Indennità di reperibilità	11
Art. 8 Indennità condizioni di lavoro	12
Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità	17
Art. 10 Indennità per i centralinisti non vedenti o ipovedenti.....	23
TITOLO IV - DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE POLIZIA LOCALE DELLA CITTÀ METROPOLITANA	24
Art. 11 Prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	24
Art. 12 Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della strada	24
Art. 13 Indennità di servizio esterno, di turno e di reperibilità	26
Art. 14 Indennità di funzione.....	26
TITOLO V - CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE	27
Art. 15 Valutazione della performance dei dipendenti - Trattamento accessorio.....	27
Art. 16 Maggiorazione del premio individuale	28
Art. 17 Monitoraggio della valutazione della performance dei dipendenti.....	29
Art. 18 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	29
Art. 19 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione	31
Art. 20 Progressioni economiche all'interno delle aree	33
Art. 21 Progressioni tra le aree	38
TITOLO VI - ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	39
Art. 22 Flessibilità oraria e lavoro straordinario	39
Art. 23 "Settimana corta"	40
Art. 24 Lavoro a distanza	41
TITOLO VII - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO, PARI OPPORTUNITÀ E WELFARE INTEGRATIVO	41
Art. 25 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	41

Art. 26 Patrocinio legale e Patrocinio legale in caso di aggressioni	42
Art. 27 Pari opportunità, inclusione, prevenzione del mobbing e delle molestie nei luoghi di lavoro.....	43
Art. 28 Iniziative di welfare integrativo	43
Art. 29 Formazione.....	44
Art. 30 Age management.....	44
Art. 31 AI e utilizzo delle tecnologie innovative a supporto dell'attività amministrativa	45
TITOLO VIII - PERSONALE DISTACCATO PRESSO AFOL METROPOLITANA.....	46
Art. 32 Personale in distacco	46
TITOLO IX - DISPOSIZIONI FINALI.....	46
Art. 33 Monitoraggio e verifiche.....	46
Art. 34 Procedure di conciliazione	47
Art. 35 Disapplicazione di norme incompatibili	47

Allegato: Tabella 1 - Impiego delle risorse decentrate 2026

TITOLO 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.

Art. 2

Durata del contratto

Il presente contratto integrativo, con decorrenza 01/01/2026, è riferito al triennio 2026/2028 per la parte normativa ed è valido dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, per la parte economica, fino al 31/12/2026, 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, comma 8, del CCNL vigente, 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.

TITOLO II - RELAZIONI, DIRITTI E LIBERTÀ 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 locale della città metropolitana di Milano;
- 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 e telefonica.

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

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

1) Emergenze:

- personale cantoniere, compresi i responsabili di reparto, in turno di reperibilità

2) Sgombero neve:

- tutto il personale cantoniere, compresi i responsabili di reparto, in turno di reperibilità.

B) 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.

C) Servizio di Polizia, con particolare riferimento allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

- 1) 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
- 2) servizi di sorveglianza pesca e servizi di ripopolamento faunistico per quanto riguarda il servizio ittico-venatorio:

Per il complesso di tali attività:

- n. 2 unità e 1 ufficiale per turno

D) 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 di seguito, 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

E) Servizio di protezione civile:

- tutto il personale in turno di reperibilità.

F) Servizi educativi e scolastici:

Solo in caso di esami e scrutini finali:

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

G) 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

H) 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 Norma di rinvio

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 23.02.2026.

Per le parti non disciplinate dal presente contratto integrativo, in tema di libertà, agibilità e relazioni sindacali, si applica il CCNQ 04.12.2017, così come modificato e integrato dal CCNQ 19.11.2019, nonché ogni altra previsione prevista dalla contrattazione nazionale e dalla legge.

TITOLO III - POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 5

Ripartizione del Fondo delle risorse decentrate

La costituzione del Fondo risorse decentrate è disciplinata dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022, integrato dall'art. 58 CCNL vigente.

Con cadenza annuale, le Parti procedono alla ripartizione del Fondo per le risorse decentrate, ai sensi dell'art. 59 del CCNL Funzioni Locali vigente.

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 a carico del Fondo e indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 06.07.1995.

Sono, inoltre, rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai 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 del CCNL 16.11.2022 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

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

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 26, comma 1 e 5, del vigente CCNL (Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo);
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 di cui al CCNL 16.11.2022 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL vigente;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter (Compensi Istat) del CCNL 21.05.2018;

- h) 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;
- i) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 45 CCNL vigente, a valere su stanziamenti destinati a tale specifica finalità.

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

In caso di mancata definizione della nuova intesa, si continua ad applicare la ripartizione dell'anno precedente, ove possibile e non vi siano modifiche o cambiamenti. Nel caso in cui ciò non sia realizzabile, 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.

Il riparto del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2026 è indicato nella Tabella 1 allegata, parte integrante del presente contratto decentrato integrativo.

Verrà data informativa alle OO.SS. in merito all'effettivo utilizzo delle risorse dell'anno precedente entro 30 gg dall'erogazione del saldo della produttività.

Art. 6

Indennità di turnazione

L'indennità di turnazione, di cui all'art. 25 del CCNL vigente, compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro in turni giornalieri ed 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 06:00 e le 22:00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 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.

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

- Servizi di Polizia Locale della Città Metropolitana;
- Servizi generali (portierato/autisti);
- 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.

Per il servizio effettivamente prestato in turnazione è corrisposta l'indennità oraria la cui misura è regolata dall'art. 25 CCNL vigente.

In caso di turno festivo infrasettimanale, retribuito con la maggiorazione del 100% della retribuzione, ai sensi dell'art. 25, comma 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. 7 **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, il personale reperibile 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.

Il Servizio di pronta reperibilità è svolto per un massimo di n. 6 volte al mese, elevabili a 7.

Per il personale espressamente autorizzato a svolgere turni di reperibilità per una pluralità di Settori, il numero dei turni di reperibilità effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

L'indennità di reperibilità è prevista all'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018 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. 59 del CCNL vigente. 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.

L'indennità viene corrisposta ai lavoratori individuati dai Dirigenti responsabili dei Servizi autorizzati, i quali provvedono mensilmente, tramite apposito applicativo gestionale, a registrare le prestazioni rese dai/lle singoli/e dipendenti.

Il Dipartimento Risorse umane e organizzazione ne verifica la congruità e ne convalida la liquidazione.

I Servizi/Settori autorizzati sono i seguenti:

- Servizi Generali (portierato, autisti, tecnici);
- Servizi di Polizia Locale della Città Metropolitana;
- Protezione Civile;
- Idroscalo;
- Programmazione ed Edilizia scolastica (tecnici);
- Personale tecnico dell'Area Infrastrutture, Settore Strade, personale cantoniere e capo cantonieri appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ad esaurimento);
- Risorse idriche ed attività estrattive (idrocarburi);
- Rifiuti e bonifiche;
- Servizi del Dipartimento Transizione Digitale.

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.

Art. 8

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:

- disagiate;
 - a) esposte a rischi e pertanto dannose o pericolose per la salute dei dipendenti;
 - b) 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;
- attività di PL presso gli uffici del comando per svolgimento di istruttorie relative alle procedure sanzionatorie;
- uscite all'esterno per prestazioni di attività di carattere ordinario sul territorio:
 - cantieristica edile, cantieristica "a cielo aperto" (Edilizia scolastica, Patrimonio, Efficientamento energetico 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
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	7,00
	Personale della PL addetto allo svolgimento delle istruttorie relative alle procedure sanzionatorie riferite all'attività di polizia stradale presso gli uffici del comando, nonché addetto ai servizi di front Office per la gestione dei rapporti con l'utenza relativi ad analisi di procedure sanzionatorie legate alle violazioni del codice della Strada <i>*il personale di vigilanza adibito all'attività istruttoria e ai servizi di sportello mantiene la prevalenza su base mensile dell'attività esterna di vigilanza</i>	Operatori Operatori esperti Istruttori Funzionari	9,00
	Personale addetto al Protocollo - Sede centrale di Via Vivaio 1	Operatori Operatori esperti Istruttori	5,00
	Personale addetto all'Ufficio Relazioni con il Pubblico	Operatori Operatori esperti Istruttori	5,00
	Personale addetto alla Centrale Operativa Sicurezza Idroscalo nel periodo estivo (aprile/settembre)	Operatori Operatori esperti Istruttori	5,00
	Personale addetto alle portinerie con mansioni di reception	Operatori Operatori esperti Istruttori	5,00
	Personale addetto ad attività cantieristica "a cielo aperto" afferente ai servizi tecnici dei Settori: Programmazione ed Edilizia scolastica; Patrimonio ed Espropri; Facility management e sicurezza nei luoghi di lavoro; Impianti tecnologici e Idroscalo	Operatori Operatori esperti Istruttori	5,00
	Personale addetto alla funzione di messo notificatore	Operatori Operatori esperti Istruttori	5,00

	Personale addetto al Gonfalone	Operatori Operatori esperti Istruttori	15,00
rischio	Commessi e personale del Servizio Protocollo che utilizzano l'autovettura di servizio per la movimentazione dei carichi/spedizioni	Operatori Operatori esperti	5,00
	Personale di magazzino	Operatori Operatori esperti	5,00
	Personale che movimenta i carichi negli Archivi	Operatori Operatori esperti Istruttori	5,00
	Personale con mansione di piccola manutenzione del patrimonio e della dotazione strumentale dell'Ente	Operatori Operatori esperti Istruttori	5,00
	Personale con mansione di autista	Operatori Operatori esperti	5,00
	Personale tecnico Protezione Civile	Operatori Operatori esperti Istruttori	5,00
maneggio valori	Personale adibito a maneggio valori fino a € 200,00	Operatori Operatori esperti Istruttori	3,00
	Personale adibito a maneggio valori da € 200,01 a € 2.000	Operatori Operatori esperti Istruttori	4,00
	Personale adibito a maneggio valori superiore a € 2.000	Operatori Operatori esperti Istruttori	5,00

In considerazione del disagio dovuto alla complessità del contesto in cui è erogato il servizio e alla peculiarità degli utenti fruitori, l'indennità di sportello al personale distaccato nei Centri per l'impiego, pari a € 7,00 giornaliera, svolto per almeno 4 ore, è riconosciuta per l'attività nei seguenti casi:

- attività comunque erogata in presenza, su appuntamento o da flusso;
- in caso in cui l'espletamento del servizio sia compromesso o reso impossibile dal malfunzionamento dei sistemi informativi, non dipendente dalla volontà del personale;
- in caso di mancata presentazione allo sportello da parte dell'utente, su appuntamento, senza preavviso, a fronte della presenza e disponibilità dell'operatore/trice;
- in caso di erogazione del servizio in presenza da parte dell'operatore/trice con un/una utente collegato/a da remoto, mediante collegamento tramite piattaforme di riunioni e conferenze on line, regolarmente tracciato, in modo di aver certezza della sua effettività, come previsto nel decreto n.11945/2022 della Regione Lombardia e secondo le modalità previste dal sistema informativo regionale, in ragione di personali o oggettive condizioni di criticità/fragilità addotte dall'utente.

Resta fermo che la presenza dell'operatore/trice in sede è finalizzata ad avere colloqui con utenti in presenza, i quali rappresentano la modalità ordinaria e prevalente di svolgimento dell'attività in sede.

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

Al personale cantoniere e tecnico delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, adibito ai servizi stradali nonché ai Capocantonnier inquadrati nell'Area Funzionari, è corrisposta, in relazione ai giorni effettivamente prestati, l'indennità per particolari condizioni di lavoro pari a € 6,00 lordi giornalieri.

Destinatari	Area	Importo giornaliero
Personale tecnico, cantonnier adibiti ai servizi stradali	Operatori Operatori esperti Istruttori Funz. Capocantonnier	6,00
personale cantoniere e tecnico adibito ai servizi stradali che <u>garantisce</u> disponibilità ai servizi di sgombero neve e trattamento antighiaccio	Operatori Operatori esperti Istruttori Funz. Capocantonnier	6,00 + art. 9 (*)

() 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. 9).*

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

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

L'indennità viene corrisposta ai lavoratori individuati dai Dirigenti responsabili dei Servizi autorizzati, i quali provvedono mensilmente a caricare, tramite apposito applicativo gestionale, le prestazioni rese dai/lle singoli/e dipendenti, certificandone l'avvenuta prestazione.

Il Dipartimento Risorse umane e organizzazione ne verifica la congruità e ne convalida la liquidazione.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità stessa sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 59 del CCNL 23.02.2026.

Art. 9

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, che abbia superato il periodo di prova, che non risulti titolare di incarico di EQ e che non abbia profilo di Polizia locale della Città metropolitana di Milano, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

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: • programmazione impegni futuri dei collaboratori • assegnazione dei compiti a collaboratori • inserimento e addestramento collaboratori • verifica dei risultati di lavoro dei collaboratori	Uffici I fascia Euro 2.000,00 lordi annui Uffici II fascia Euro 4.000,00 lordi annui	Uffici I fascia Euro 160.000,00 Uffici II fascia Euro 80.000,00
		Complessità delle competenze attribuite	Complessità: • integra funzioni complesse in mancanza del superiore gerarchico; • unità operativa decentrata con conseguente assunzione di decisioni autonome.		
		Specializzazione richiesta dai compiti affidati	Specializzazione: • necessità di aggiornamento professionale; • esigenze di ricerca e studio.		
		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 I e II 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 per specifiche responsabilità è riconosciuta a:

- Istruttori, tecnici di reparto per la manutenzione e gestione delle strade che coordinano capocantonieri 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 (capocantonieri 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 dal 01/12 al 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 necessari a causa di 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.

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/a dipendente aderente al servizio, del numero di giorni di effettiva presenza nei mesi considerati (dicembre - marzo).

- Operatori esperti, Istruttori, Funzionari, prioritariamente appartenenti all'Area Ambiente, anche titolari di Ufficio di I 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 € 1.000 annui lordi per una spesa complessiva non superiore a €12.000. 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 € 1.000 lordi annui, per una spesa complessiva non superiore a € 30.000 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 amministrativi in presenza di particolari e specifiche esigenze organizzative: indennità per specifiche responsabilità pari a € 500 lordi annui, per una spesa complessiva non superiore a € 10.000 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;
- Istruttori e Funzionari, anche titolari di Uffici di I fascia, individuati dal Dirigente competente che svolgono attività di vigilanza: indennità per specifiche responsabilità pari a € 800,00 lordi annui.

In particolare:

- personale tecnico assegnato al Settore Strade e infrastrutture per la mobilità sostenibile che svolge funzioni di polizia stradale nonché personale cantoniere abilitato ad espletare il servizio di polizia stradale, a seguito di abilitazione all'esercizio delle funzioni di prevenzione e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale e tutela e controllo sull'uso delle strade previo superamento di esame di qualificazione *ex art.* 12, comma 3, del D.Lgs. n. 285/1992 Codice della Strada;
 - personale che svolge compiti di vigilanza inerenti alle attività di polizia mineraria, previsti ai sensi del D.P.R. 9/4/59 n. 128 e D.Lgs. n. 624/1996, riguardante la corretta conduzione dell'attività estrattiva, in servizio presso il Settore Risorse idriche e attività estrattive,
 - Personale che svolge attività di vigilanza del patrimonio dell'Ente, in possesso del decreto di nomina a guardia particolare giurata, in corso di validità, conferita dal Prefetto della Provincia di Milano - Ufficio territoriale del Governo di Milano.
- Operatori esperti, Istruttori, Funzionari del Servizio Protezione civile impegnati nelle attività a supporto della prevenzione e contrasto delle emergenze: indennità per specifiche responsabilità pari a € 500,00 lordi annui;
 - Personale di cui si avvale il Dipartimento Transizione Digitale, anche appartenente ad Aree e/o Dipartimenti diversi, individuato dal Direttore del Dipartimento Transizione

Digitale, che svolge compiti implicanti specifiche responsabilità legate a processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della P.A. 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 € 2.100,00 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 € 300,00 lordi annui, per una spesa complessiva di € 1.500 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. L'indennità per specifiche responsabilità è 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 e > € 140.000: indennità per specifiche responsabilità pari a € 300,00 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, anche titolari di Ufficio di I fascia, incardinati nell'Area Ambiente e tutela del territorio (Settore Rifiuti e bonifiche; 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 € 500,00 lordi annui, per una spesa complessiva non superiore a € 3.500,00 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*" del CCNL 16.11.2022.

Le indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono revocabili al venir meno dei presupposti. 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 incarichi di E.Q. e di Ufficio, ai quali potrà essere riconosciuta l'indennità prevista per l'Ufficio di II fascia.

Per quanto riguarda il personale distaccato ad Afol metropolitana, sono state riconosciute al personale a cui sono stati conferiti incarichi previsti dal CCDI di Afolmet le indennità per specifiche responsabilità assegnate da Afolmet stessa annualmente, nei limiti dello stanziamento previsto in sede di contrattazione decentrata.

I criteri di conferimento e gli importi delle indennità sono previsti nel Contratto Collettivo decentrato integrativo di Afol Metropolitana, all'art. 18 "*Indennità per specifiche responsabilità (Misure e criteri generali)*" e relative Tabelle, in relazione alle posizioni conferite con riferimento alle fattispecie caratterizzate da specifiche responsabilità, di cui al comma 6, come segue:

- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
- c) coordinamento di risorse umane;
- d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- f) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

La Città metropolitana, in sede di contrattazione decentrata, stabilisce un limite massimo di spesa annuale per le predette indennità, compatibilmente con il Fondo risorse decentrate.

Afol comunica a Città metropolitana gli incarichi affidati al personale, specificandone oggetto e compenso nei limiti dello stanziamento.

Art. 10

Indennità per i centralinisti non vedenti o ipovedenti

L'indennità prevista dall'art. 9, comma 1, della Legge n. 113/1985 in favore del personale centralinista non vedente, è incrementata del 20%, ai sensi dell'art. 49 CCNL vigente.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE POLIZIA LOCALE DELLA CITTÀ METROPOLITANA

Art. 11

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

Il personale della Polizia Locale della Città Metropolitana, 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, comma 3 bis, del DL. 50/2017, è remunerato, ai sensi dell'art. 56 ter CCNL 21.05.2018, con il compenso per lavoro straordinario di cui all'art. 32 CCNL 16.11.2022.

Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente articolo siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, al personale coinvolto è riconosciuto, oltre al compenso di cui al comma 1, il riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

Lo svolgimento dell'attività sopra citata è disciplinato dallo specifico Regolamento adottato dal Sindaco metropolitano R.G. n. 12/2020 del 21.01.2020, a cui si rinvia.

Art. 12

Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della strada

Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022, 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 Locale della Città 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. 82 CCNL 16.11.2022;
- c) per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

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 a:

- previdenza integrativa in relazione al numero delle persone beneficiarie del Fondo per ciascun anno individuate qui di seguito, tenuto conto degli accertamenti di entrata da sanzioni e delle capacità di bilancio;

- incentivi monetari collegati a progetti di potenziamento, finalizzati al miglioramento e mantenimento dei servizi resi.

In particolare:

a) Sono beneficiari del Fondo esclusivamente gli agenti e ufficiali della Polizia Locale della Città metropolitana in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. 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 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 e per il triennio 2026-2028 è fissata in € 3.000 annui lordi.

La medesima quota viene conferita al Fondo in proporzione sia alla prestazione lavorativa (tempo parziale), 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, inoltre, comprensiva di tutti i contributi e gli oneri a carico del datore di lavoro e sarà versata dall'Amministrazione, di norma, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di competenza.

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.

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 quello di agente o ufficiale di Polizia Locale della Città metropolitana.

c) Sono beneficiari degli incentivi monetari legati ai suddetti progetti di potenziamento esclusivamente gli agenti e ufficiali della Polizia Locale della Città metropolitana in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a condizione che svolgano le funzioni di Polizia stradale o Sicurezza Urbana ai sensi dell'art. 208, comma 5bis, Codice della Strada, e che abbiano conseguito una valutazione dei risultati positiva in relazione a ciascun obiettivo.

La verifica dei risultati conseguiti avviene nelle seguenti modalità: annualmente, il Direttore del Settore Sicurezza metropolitana procederà alla formale valutazione dei risultati conseguiti per ciascun obiettivo, proceduto in ogni caso da puntuali verifiche degli stati di avanzamento.

Ciascun progetto che l'Ente attiverà individuerà obiettivi specifici e misurabili ulteriori rispetto agli standard ordinari e indicatori di risultato.

Il budget complessivo previsto per il singolo progetto sarà erogato a consuntivo a fronte di un raggiungimento medio complessivo del 90% dei singoli obiettivi; per i valori di realizzazione compresi tra il 90% e il 60% si procederà ad un adeguamento percentuale dei valori; per i valori inferiori al 60%, invece, non si procederà ad alcuna erogazione.

Art. 13

Indennità di servizio esterno, di turno e di reperibilità

Al personale di Polizia Locale della Città Metropolitana viene confermata l'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale, ai sensi dell'art. 47 (Indennità di servizio esterno) del CCNL vigente, 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 dal Dirigente e compensa interamente rischi e disagi connessi all'espletamento dallo stesso in ambienti esterni.

Il compenso giornaliero è pari a € 12,00 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. 6 del presente CCDI;
- l'indennità di reperibilità di cui all'art. 7 del presente CCDI, con le modalità ivi previste, con elevazione a € 13,00 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.

Le modalità di resa del Servizio di Pronta reperibilità sono stabilite da apposito Protocollo.

Art. 14

Indennità di funzione

Al personale dell'Area Funzionari ed Elevata qualificazione di Polizia Locale della Città Metropolitana non incaricato di EQ a cui, con provvedimento sono assegnate funzioni di coordinamento, è riconosciuta una indennità di funzione, ai sensi dell'art. 97 (Indennità di funzione) del 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 lordi annui, in relazione al grado rivestito ed alle connesse responsabilità.

L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con il turno, l'indennità di vigilanza, di servizio esterno e con i compensi per la performance; non è, invece, 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. 9 per la titolarità degli Uffici.

TITOLO V - CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Art. 15

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 l’*“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 E.Q, compreso il personale distaccato ad Afolmet.

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

Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari E.Q.
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 a tempo parziale, in maniera proporzionale alla percentuale di orario lavorato.

Viene considerato il personale dipendente che ha 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 Elevata Qualificazione).

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. 16

Maggiorazione del premio individuale

Come indicato all'art. 48 del CCNL vigente, ai/alle dipendenti che conseguano 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.

Le Parti concordano 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 e, comunque, in misura necessaria ad assicurare nell'applicazione il rispetto dell'art. 48 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/alla dipendente che ha conseguito il trend della valutazione più favorevole nell'ultimo triennio; in caso di ulteriore parità, al/alla dipendente con la media delle valutazioni più alta nell'ultimo triennio; in caso di ulteriore parità, al/alla dipendente più anziano/a di età.

I Dirigenti garantiscono la diversificazione nella distribuzione del premio tra il personale dipendente assegnato 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 allo/alla stesso/a dipendente per due anni consecutivi nella stessa Direzione.

Art. 17

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 Area, 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 nel periodo di valutazione infrannuale (1° gennaio - 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 infrannuale, che sarà poi conclusa con la valutazione annuale entro il primo quadrimestre dell'anno successivo. Ai/alle dipendenti che hanno superato con esito positivo il monitoraggio della valutazione al 31 luglio, e che risultino in servizio nel mese di erogazione (indicativamente ottobre) sarà corrisposta una quota individuale nel limite massimo di € 700,00 lordi (proporzionati in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale) erogata subordinatamente all'approvazione del bilancio di previsione dell'anno in corso.

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

Art. 18

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 E.Q. ed incentivi specifici.

Bilanciamento compensi professionali degli avvocati

Ai sensi dell'art. 9 del D.L. 90/2014, convertito nella legge 114/2014, agli/alle Avvocati/e 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/e gli/le Avvocati/e, 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/a Avvocato/a, 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 agli/alle Avvocati/e 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, comma 4, lett. j) del CCNL vigente, 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 professionali di cui alla Tabella 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

Ai compensi per gli incentivi alle funzioni tecniche (ex art. 92 del D.Lgs. 163/2006, art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e art. 45 del Codice degli Appalti, come modificato dal D.Lgs. 209/2024) si applica la decurtazione della retribuzione di risultato per il personale con incarichi di Elevata Qualificazione e della produttività per il restante personale, in percentuale al compenso professionale ricevuto e secondo gli scaglioni di seguito riportati:

Incentivo per funzioni tecniche	% riduzione retribuzione di risultato e premio di produttività
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 ad un 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.

Le modalità ed i criteri per la determinazione, la ripartizione e l'erogazione degli incentivi di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 sono contenuti nel "*Regolamento per gli incentivi alle funzioni tecniche*" vigente.

Art. 19

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

L'Ente ha istituito le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione (posizioni organizzative) ai sensi degli artt. 15 e 16 del CCNL vigente nonché degli artt. 18 e 19 del CCNL 16.11.2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'art. 5, comma 3, lettere d) ed e) del CCNL 16.11.2022.

Come previsto dagli artt. 7, comma 4, lettera v) e 16, comma 4, del CCNL vigente, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (di seguito EQ):

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ, l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
- b) nell'ipotesi di conferimento alla/al dipendente già titolare di E.Q. di un incarico *ad interim* relativo ad altra EQ, è riconosciuta la maggiorazione dell'indennità di risultato già prevista nel 20% della retribuzione di posizione della EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, ai sensi dell'art. 16 del CCNL vigente, da corrispondersi per la durata dell'incarico, in caso di assenza per periodo prolungato del titolare dell'incarico a decorrere da 30 giorni continuativi, come da calendario, tenendo conto degli esiti della valutazione di performance. Tale importo è decurtato dall'importo di cui alla lettera a), al fine di definire il Fondo di risultato delle EQ da distribuire;
- c) il Fondo, come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di risultato delle posizioni ricoperte *ad interim* di cui alla lettera b), viene suddiviso tra le EQ sulla base del “Sistema di misurazione e valutazione” vigente nell'Ente per le EQ applicando la seguente formula:

$$R = F / \sum p * p.i. * Y + Z$$

Dove:

R = Retribuzione di risultato titolare di EQ

F = Fondo complessivo per la retribuzione di risultato (fondo complessivo al netto degli interim e delle indennità di posizione erogate)

$\sum p$ = sommatoria indennità di posizione erogata nell'anno di riferimento

p.i. = singola posizione erogata nell'anno di riferimento

Y = valutazione individuale attribuita dal vigente sistema di valutazione delle performance

Z = quota individuale ennesima sui resti del fondo determinati dall'applicazione del limite del cumulo tra diversi incentivi previsti per disposizione di legge calcolata dividendo i resti Z fratto la sommatoria delle retribuzioni di posizione delle EQ che non hanno avuto l'accesso agli incentivi, moltiplicato per la singola indennità di posizione erogata nell'anno di riferimento.

La retribuzione di risultato (R) così calcolata potrà essere riconosciuta fino a un massimo del 50% della retribuzione di posizione individualmente erogata.

Nell'ottica di tutela e preservazione delle risorse destinate ad incentivare la performance individuale, gli importi non assegnati in applicazione del limite del cumulo tra diversi incentivi previsti per disposizione di legge e regolati dal vigente CCDI di Città metropolitana di Milano sono messi a disposizione, ai sensi delle vigenti norme e nei limiti di spesa dalle stesse consentiti, nell'ambito della retribuzione di risultato dei titolari di EQ non destinatari dei summenzionati incentivi. Al fine di addivenire alle sopra

evidenziate perequazioni, gli importi degli incentivi vengono quantificati secondo il criterio di cassa.

Art. 20

Progressioni economiche all'interno delle aree

Ai sensi dell'art. 14 del CCNL vigente, le progressioni economiche all'interno delle aree si realizzano 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 2026-2028, 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 2026-2028, partecipano tutti i dipendenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, compresi i comandati e i distaccati in servizio alla data del 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 superiori alla multa negli ultimi 2 anni;
- 3) aver riportato una media delle valutazioni della performance individuale pari o superiore a 6/10 nel periodo riferimento di cui al punto 1.

Nel caso di personale comandato o distaccato presso altre amministrazioni, l'Ente acquisisce dall'amministrazione utilizzatrice le informazioni e le valutazioni necessarie all'espletamento della procedura

La procedura di selezione è indetta d'ufficio a seguito di 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.

Per il triennio considerato 2026-2028, l'attribuzione delle progressioni avrà decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno.

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 quattro distinte graduatorie, una per ciascuna Area di appartenenza, sulla base dei tre criteri sottoelencati e secondo il seguente peso % di attribuzione:

Criterio	Peso %
Media valutazioni triennio	60
Esperienza professionale	35
Ulteriori criteri	5
TOTALE	100

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	punteggio
Da 9,10 a 10	60
Da 8,00 a 9,09	50
Da 7,00 a 7,99	40
Da 6,00 a 6,99	30

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 o altra 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. 35 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 35 punti al dipendente con maggiore esperienza, con conseguente riproporzionamento del punteggio delle esperienze inferiori, secondo la seguente proporzione:

$$\text{Esperienza professionale massima maturata} : 35 = \text{esperienza professionale dipendente} : x$$

3) **ulteriori criteri** correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche tramite percorsi formativi di cui all'art. 55, comma 3, del CCNL 16.11.2022, mediante la valutazione di attività svolte e titoli acquisiti nel periodo di riferimento di cui al punto 1) dei requisiti di partecipazione.

Con riguardo al personale che non ha mai beneficiato di alcuna progressione all'interno della propria Area di inquadramento, verranno valutati i titoli posseduti alla data di avvio della procedura, conseguiti anche in precedenza al periodo di riferimento di cui al punto 1) dei requisiti di partecipazione.

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

attività e titoli valutabili svolte o acquisiti nel periodo di riferimento di cui al punto 1) dei requisiti di partecipazione	punteggio
Percorsi di alta formazione in attinenza al profilo ricoperto con superamento di esame finale: - Dottorato di ricerca - Master II livello - Diploma di specializzazione universitario - Abilitazioni professionali conseguite mediante superamento di esame di Stato	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	0,5

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

attività e titoli valutabili svolte o acquisiti nel periodo di riferimento di cui al punto 1) dei requisiti di partecipazione	punteggio
Conseguimento del titolo di studio superiore al diploma (Laurea) attinente al profilo professionale	4
Frequentazione di corsi di formazione: almeno 1 corso di formazione all'anno attinente al profilo professionale	1

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

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

Ai sensi dell'art. 14, comma 2 lett. f) CCNL vigente, il punteggio complessivo ottenuto sulla base dei tre criteri sopra indicati viene incrementato nella misura del:

- 5% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche all'interno della propria area per un tempo pari o superiore ai 8 anni;
- 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche all'interno della propria area per un tempo pari o superiore a 6 anni e inferiore a 8 anni.

La somma dei punteggi dei tre 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;
- in quinta istanza al dipendente con maggiore età anagrafica.

Per il triennio 2026-2028 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 vigente.

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. 21 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.

Le progressioni tra le Aree, in applicazione dell'art. 13 del CCNL 16.11.2022 c.6 cd. "speciali" al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni di appartenenza sono prorogate sino al 31 dicembre 2026, ai sensi dell'art. 12 del CCNL vigente

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

TITOLO VI - ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 22

Flessibilità oraria e lavoro straordinario

Fermi restando i principi in materia di orario di lavoro, previsti all'art. 29 CCNL 16.11.2022, 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, comma 4 lett. p), del 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 rimodulare la fascia di flessibilità in ingresso - anche per il personale a tempo parziale - dalle ore 07:30 alle ore 09:30 e, fermo restando l'orario di uscita ordinario fissato alle ore 16:00, nel rispetto dell'impegnativa oraria giornaliera.

Come previsto dalle disposizioni contrattuali vigenti, 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. 27, comma 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, da fruirsi nella fascia oraria compresa tra le ore 12:15 e le ore 14:00. 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.

Ai sensi dell'art. 26 del CCNL vigente, per l'attività prestata in un giorno festivo o feriale non lavorativo, il riposo compensativo deve essere fruito di regola entro 15 gg. e, comunque, non oltre il bimestre successivo.

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. La prestazione minima di almeno 30 minuti deve essere di norma fruita, entro il 31.12 dell'anno di effettuazione della prestazione, salvo particolari esigenze di servizio certificate dal responsabile.

Su richiesta del/la dipendente, la fruizione del riposo compensativo potrà essere prorogata al 30/06 dell'anno successivo.

Il recupero per il permesso breve è da effettuare entro due mesi

In via sperimentale, le Parti convengono – ferma restando l'impegnativa oraria dovuta, pari a 36 ore settimanali, fatto salvo il personale a tempo parziale – che il recupero del plus orario giornaliero sia cumulabile fino a un limite massimo di 2 ore mensili e fruibile entro il 31 dicembre. Il/la dipendente potrà utilizzarlo fino a un massimo di 2 ore al giorno, previa autorizzazione del dirigente.

Per l'anno 2026, l'accumulo del plus orario decorrerà dal mese di ottobre; per gli anni successivi, invece, il periodo di riferimento coinciderà con l'intero anno solare, da gennaio a dicembre.

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.

Art. 23 **“Settimana corta”**

In via sperimentale e ferma restando la garanzia del livello dei servizi resi all'utenza, l'Amministrazione, previo Confronto di cui all'art. 5 lett a) CCNL vigente, avvierà l'articolazione dell'orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali previsto dall'art. 29, comma 1, del CCNL del 16.11.2022, su quattro giorni (dal lunedì al giovedì), individuando i profili esclusi.

L'adesione all'articolazione oraria su quattro giorni da parte del lavoratore è volontaria e comporta un riproporzionamento delle giornate di ferie annue, nonché delle giornate di smart working e di tutte le altre assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge e/o dal CCNL vigente, fatto salvo il permesso per matrimonio.

L'Amministrazione si impegna a favorire l'accesso prioritario al presente istituto ai lavoratori/trici che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal D.Lgs 151/2001 a sostegno della genitorialità.

Art. 24 **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.

In applicazione di quanto previsto all'art. 40 comma 3 del vigente CCNL, l'amministrazione prevede per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal D.Lgs 151/2001 a sostegno della genitorialità, una estensione del lavoro agile.

Ai sensi dell'art. 41 comma 3bis del CCNL vigente, l'amministrazione eroga il buono pasto nelle giornate di lavoro rese in modalità agile, le cui ore convenzionali sono pari alle ore di lavoro ordinarie svolte con la medesima prestazione in presenza.

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, comma 3 lett. l), del CCNL 16.11.2022.

TITOLO VII - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO, PARI OPPORTUNITÀ E WELFARE INTEGRATIVO

Art. 25 **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. 26

Patrocinio legale e Patrocinio legale in caso di aggressioni

Ai sensi dell'art. 43 del CCNL vigente, l'Amministrazione nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

Si applicano le clausole e le previsioni statuite dall'art. 43 del CCNL vigente.

Ai sensi dell'art. 44 del CCNL vigente, l'Amministrazione, nel garantire la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, nell'ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi, assume ogni onere a difesa per tutti i gradi di giudizio. L'Ente può prevedere a favore del personale un supporto psicologico ove richiesto dal personale stesso.

Art. 27

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.

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. 28

Iniziative di welfare integrativo

L'Amministrazione, in applicazione dell'art. 45, comma 2, del CCNL vigente, si impegna a promuovere l'attivazione di benefici di welfare integrativo a favore del personale dipendente e a valutare le proposte progettuali formulate dall'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI) e dal Comitato Unico di Garanzia (CUG).

In particolare, l'Ente attiva un sistema di welfare integrativo mettendo a disposizione una specifica piattaforma digitale che consente ai beneficiari di usufruire di beni e servizi con

finalità sociali, sanitarie, educative e di conciliazione vita-lavoro, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

L'Amministrazione, infatti, attribuisce al personale dipendente un credito welfare integrativo di cui ciascun beneficiario può disporre, scegliendo uno dei servizi di welfare presenti sulla piattaforma e fino a compensazione del proprio credito.

Sono beneficiari del piano welfare tutti i/le dipendenti della Città Metropolitana di Milano che abbiano garantito una presenza di servizio attivo di almeno 120 gg. nell'anno di riferimento.

L'importo pro-capite previsto è pari a € 600,00 per l'anno 2026 ed è riproporzionato in funzione della percentuale di tempo di lavoro, nei casi di rapporto a tempo parziale, nonché in caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, in proporzione ai mesi di servizio prestato.

La spesa è finanziata tramite il Fondo risorse decentrate.

Infine, l'Amministrazione si impegna a verificare l'individuazione di supporti e contributi per facilitare la mobilità sostenibile del personale dipendente sul territorio metropolitano, anche attraverso i servizi resi disponibili sulla piattaforma digitale di welfare di cui al comma 2 del presente articolo.

Art. 29

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 P.A.

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, comma 3 lett. I, del CCNL 23.02.2026.

Art. 30

Age management

L'Ente, in applicazione dell'art. 38 del CCNL, si impegna ad adottare politiche di age management finalizzate alla valorizzazione del personale lungo l'intero arco della vita

lavorativa, alla prevenzione del logoramento e alla promozione di condizioni di lavoro adeguate all'evoluzione dell'età degli organici. Le misure saranno definite comprendendo interventi di flessibilità organizzativa e oraria, azioni di tutela della salute, percorsi di affiancamento intergenerazionale e monitoraggi periodici delle condizioni lavorative.

In particolare, in via sperimentale, per il personale over 65, su richiesta della/del dipendente e previa autorizzazione del Dirigente responsabile, può essere prevista, in deroga a quanto disposto dall'art. 22, una specifica flessibilità oraria.

L'Amministrazione si impegna, inoltre, a farsi promotrice, in collaborazione con AFOL Metropolitana, dell'adozione di misure analoghe nei confronti del personale distaccato, ove compatibili con i rispettivi assetti organizzativi.

Art. 31

Al e utilizzo delle tecnologie innovative a supporto dell'attività amministrativa

L'amministrazione riconosce il valore dell'innovazione tecnologica e, in particolare, delle soluzioni basate su sistemi di intelligenza artificiale, quali strumenti di supporto all'attività amministrativa, organizzativa e gestionale dell'Ente, nel rispetto dei principi di: legalità, imparzialità, economicità, efficacia, pubblicità e trasparenza.

L'Ente si impegna ad accompagnare l'introduzione delle tecnologie di cui a presente articolo con adeguate iniziative di informazione e formazione del personale, favorendo lo sviluppo di competenze digitali e professionali coerenti con i nuovi scenari organizzativi e tecnologici, salvaguardando i livelli occupazionali.

L'Ente si impegna a rispettare i seguenti principi:

- 1) L'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale in ambito lavorativo deve essere sicuro, trasparente e non può svolgersi in contrasto con la dignità umana né violare la riservatezza dei dati personali. Le Amministrazioni, qualora intendano introdurre o utilizzare sistemi di intelligenza artificiale o algoritmi automatizzati a supporto dei processi organizzativi, gestionali o decisionali che incidano sul rapporto di lavoro, forniscono preventiva informativa alla parte sindacale;
- 2) L'utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale non può dar luogo a decisioni esclusivamente automatizzate che producano effetti giuridici o incidano in modo significativo sul rapporto di lavoro del dipendente, senza un appropriato e congruo intervento umano;
- 3) È garantito al lavoratore il diritto di conoscere, in forma comprensibile i criteri generali di funzionamento dei sistemi di Intelligenza Artificiale utilizzati, che incidano sulla valutazione della prestazione, sull'assegnazione di compiti, sull'orario di lavoro o su altri aspetti rilevanti del rapporto di lavoro;
- 4) Resta ferma la responsabilità dei dirigenti e dei titolari di poteri decisionali che non può essere delegata ai sistemi di Intelligenza Artificiale;

- 5) Nell'ambito delle attività formative, le Amministrazioni assicurano adeguati percorsi formativi sull'utilizzo dei sistemi di Intelligenza Artificiale, al fine di garantirne un uso consapevole, responsabile e coerente con i principi di imparzialità e buon andamento;
- 6) L'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale deve avvenire nel rispetto dei principi di non discriminazione, trasparenza e proporzionalità, evitando effetti distorsivi o penalizzanti nei confronti dei lavoratori.

L'Amministrazione si impegna ad assicurare il coinvolgimento dell'OPI, per quanto di competenza, al fine di favorire un confronto sugli impatti organizzativi, professionali e formativi connessi all'adozione di tali tecnologie.

Il presente articolo trova applicazione nelle more della definizione nell'ambito della trattativa della contrattazione collettiva nazionale di regole specifiche in materia.

TITOLO VIII - 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, altresì, 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.

TITOLO IX - 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 annualmente 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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Al solo fine di garantire il servizio di reperibilità per i casi di sversamento di idrocarburi il limite dei turni viene verificato sul trimestre.

Tabella 1 - Impiego delle risorse decentrate 2026

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELL CONTRATTAZIONE DECENTRATA - Servizi istituzionali	
DESCRIZIONE	PREVISIONE 2026
Indennità di comparto - Art. 59, comma 1, CCNL 23.02.2026	€ 310.000,00
Indennità condizioni di lavoro ex art. 70 bis CCNL 16.11.2022 - Art. 59, comma 2 lett. c) CCNL 23.02.2026	€ 130.000,00
Indennità di turno - Indennità di reperibilità - Art. 59, comma 2 lett. d), CCNL 23.02.2026	€ 309.000,00
Indennità per specifiche responsabilità ex 84 CCNL 16.11.2022 - Art. 59, comma 2 lett. e), CCNL 23.02.2026	€ 336.274,65
Progressioni economiche all'interno delle aree ex art. 14 CCNL 23.02.2026 - Art. 59, comma 1, CCNL 23.02.2026	€ 1.817.000,00
Differenziali	€ 358.000,00
Differenziali 2026	€ 280.000,00
Indennità di funzione ex art. 97 CCNL 16.11.2022 e indennità di servizio esterno ex art. 47 CCNL 23.02.2026 (Polizia metropolitana) - Art. 59, comma 2 lett. f), CCNL 23.02.2026	€ 33.000,00
Differenziazione del premio individuale ex art. 48 CCNL 23.02.2026	€ 22.000,00
Produttività collettiva - Art. 59, comma 2, CCNL 23.02.2026	€ 985.393,00
Economie riutilizzabili per fondo - produttività	€ 713.807,59
Art. 14, comma 1 bis, DL 25/2025 spesa fondo dipendenti performance	€ 851.284,72
Sponsorizzazioni	€ 20.000,00
Incentivi potenziamento sicurezza stradale	€ 19.652,31
Welfare ex art. 45 CCNL 23.02.2026 - Art. 59, comma 2 lett. k), CCNL 23.02.2026	€ 368.500,00
Totale Fondo - Servizi istituzionali	€ 6.553.912,27
FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA - Politiche del Lavoro	
DESCRIZIONE	PREVISIONE 2026
Indennità di comparto - Art. 59, comma 1, CCNL 23.02.2026	€ 140.000,00
Indennità condizioni di lavoro (Disagio CPI) ex art. 70 bis CCNL 16.11.2022 - Art. 59, comma 2 lett. c), CCNL 23.02.2026	€ 234.925,94
Indennità specifiche responsabilità ex 84 CCNL 16.11.2022 - Art. 59, comma 2 lett. e), CCNL 23.02.2026	€ 110.000,00
Progressioni economiche all'interno delle aree ex art. 14 CCNL 23.02.2026 - Art. 59, comma 1, CCNL 23.02.2026	€ 122.000,00
Differenziali	€ 42.000,00
Differenziali 2026	€ 170.000,00
Differenziazione del premio individuale ex art. 48 CCNL 23.02.2026	€ 8.000,00
Produttività collettiva - Art. 59, comma 2, CCNL 23.02.2026	€ 746.900,00
Art. 14, comma 1 bis, DL 25/2025 spesa fondo dipendenti performance	€ 290.116,07
Welfare ex art. 45 CCNL 23.02.2026 - Art. 59, comma 2 lett. k), CCNL 23.02.2026	€ 148.505,80
Totale Fondo - Politiche del lavoro	€ 2.012.447,81
FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA - altre funzioni delegate	
DESCRIZIONE	PREVISIONE 2026
Indennità di comparto - Art. 59, comma 1, CCNL 23.02.2026	€ 25.419,00
Indennità specifiche responsabilità ex 84 CCNL 16.11.2022 - Art. 59, comma 2 lett. e), CCNL 23.02.2026	€ 10.000,00
Indennità di funzione ex art. 97 CCNL 16.11.2022 e di servizio esterno ex art. 47 CCNL 23.02.2026 (polizia metropolitana e niv) - Art. 59, comma 2 lett. f), CCNL 23.02.2026	€ 22.766,57
Progressioni economiche all'interno delle aree ex art. 14 CCNL 23.02.2026 - Art. 59, comma 1, CCNL 23.02.2026	€ 105.403,00
Differenziali	€ 26.601,00
Differenziali 2026	€ 15.400,00
Indennità di turno - Indennità di reperibilità - Art. 59, comma 2 lett. d), CCNL 23.02.2026	€ 27.029,21
Indennità condizioni di lavoro ex art. 70 bis CCNL 16.11.2022 - Art. 59, comma 2 lett. c) CCNL 23.02.2026	€ 118.411,18
Produttività collettiva - Art. 59, comma 2, CCNL 23.02.2026	€ 36.754,21
Art. 14, comma 1 bis, DL 25/2025 spesa fondo dipendenti performance	€ 24.000,00
Welfare ex art. 45 CCNL 23.02.2026 - Art. 59, comma 2 lett. k), CCNL 23.02.2026	€ 24.000,00
Totale Fondo - altre funzioni delegate	€ 411.784,17
TOTALE DESTINAZIONI FONDO	€ 8.978.144,25
DESCRIZIONE	2026
Compensi per professionisti legali - dipendenti	€ 125.000,00
Compensi per incentivi tecnici	€ 1.000.000,00