



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

2021-2023

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

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

Gli enti locali adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti che sono riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge. In data 21 maggio 2018 l'ARAN, le Organizzazioni e Confederazioni Sindacali hanno sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali.

Con Decreto del Sindaco R.G. n. 134/2021 del 28.6.2021 è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) della Città metropolitana di Milano, personale non dirigente - parte normativa triennio 2021/2023, parte economica 2021, ai sensi dell'art. 68 CCNL Funzioni locali del 21/05/2018.

Ciò premesso, oggi 30 giugno 2021, nella sede di via Vivaio, 1 al fine di dare attuazione alle norme di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di cui sopra, si è riunita la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale:

Sono presenti per la parte pubblica:

- Presidente della delegazione -
Dr. Antonio Sebastiano Purcaro FIRMATO
- Componente - Dr. Ermanno Matassi FIRMATO
- Componente - Dr.ssa Olga Nannizzi FIRMATO

Sono presenti per la parte sindacale:

- RSU - Enrico Salomi - Coordinatore FIRMATO

- RSU - Giuseppe Villy Deluca	FIRMATO
- FP CGIL - Alexandra Bonfanti	FIRMATO
- FP CGIL - Davide Volante	FIRMATO
- CISL FP - Gigliola Mariani	FIRMATO
- CISL FP - Enrico Paolo Borghi	FIRMATO
- UIL FPL - Alfonso Di Matteo	FIRMATO
- UIL FPL - Giuseppe Cafaro	FIRMATO
- CSA RAL - Roberto Carpenè	FIRMATO
- CSA RAL - Donato Policastro	FIRMATO

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

INDICE

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione

Articolo 2 - Durata del contratto

CAPO II - DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

Articolo 3 - Servizi minimi essenziali

Articolo 4 - Permessi sindacali retribuiti e non retribuiti

Articolo 5 - Assemblee

Articolo 6 - Libertà sindacali

CAPO III - RELAZIONI SINDACALI

Articolo 7 - Sistema di relazioni sindacali

Articolo 8 - Rappresentatività sindacale e composizione delle delegazioni trattanti

Articolo 9 - Articolazione del sistema di relazioni sindacali

Articolo 10 - Norma di rinvio

CAPO IV - POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Articolo 11 - Ripartizione del Fondo delle risorse decentrate

Articolo 12 - Indennità di turnazione

Articolo 13 - Indennità di reperibilità

Articolo 14 - Indennità condizioni di lavoro

Articolo 15 - Indennità per specifiche responsabilità

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

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

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

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

Articolo 19 - Indennità di funzione

CAPO VI - CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 20 - Valutazione della performance dei dipendenti - Trattamento accessorio

Articolo 21 - Maggiorazione del premio individuale

Articolo 22 - Monitoraggio della valutazione della performance dei dipendenti

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

Articolo 24 - Progressione economica all'interno della categoria

Articolo 25 - Progressioni di carriera

CAPO VII - LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 26 - Flessibilità oraria e lavoro straordinario

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

Articolo 27 - Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

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

Articolo 29 - Iniziative di welfare integrativo

Articolo 30 - Lavoro agile

CAPO IX - DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 31 - Monitoraggio e verifiche

Articolo 32 - Procedure di conciliazione e disapplicazione di norme incompatibili

Tabella 1 - Impiego delle risorse decentrate 2021

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

Ambito di applicazione

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

ART. 2

Durata del contratto

Il presente contratto integrativo, con decorrenza 1.1.2021 è riferito al triennio 2021/2023 per la parte normativa ed è valido dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, per la parte economica, fino al 31.12.2021, 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 del CCNL del 21.5.2018, il presente contratto e gli istituti ivi contenuti conservano la loro efficacia fino alla stipulazione presso la Città Metropolitana di Milano di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

CAPO II - DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

ART. 3

Servizi minimi essenziali

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

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

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

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

- a) Emergenze
Personale cantoniere, compresi i responsabili di reparto, in turno di reperibilità
- b) Sgombero neve
Tutto il personale cantoniere, compresi i responsabili di reparto, in turno di reperibilità

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

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

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

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

Per il complesso di tali attività: n. 2 unità per turno

- attività della centrale operativa
n. 1 unità per turno

- Servizi di sorveglianza pesca e servizi di ripopolamento faunistico per quanto riguarda il servizio ittico-venatorio:
n. 2 unità per turno

- Per tutto il Servizio di Polizia:

n. 1 Ufficiale

n. 2 addetti per turno di reperibilità

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

n. 2 addetti servizio trattamento economico e previdenziale

5) Servizio di protezione civile:

Tutto il personale in turno di reperibilità

6) Servizi educativi e scolastici:

Solo in caso di esami e scrutini finali:

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

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

Sversamenti in acque superficiali di sostanze inquinanti

Personale in turno di reperibilità individuato nell'Area Risorse ambientali

n. 1 addetto

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

Servizi di assistenza informatica:

n. 2 unità cat. D dell'Area Infrastrutture

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 singoli lavoratori interessati e al Settore Risorse umane e organizzazione.

Il lavoratore individuato 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 Direttori si faranno carico di individuare i dipendenti del servizio interessato per l'eventuale sostituzione; il lavoratore individuato potrà aderire allo sciopero, solamente a sostituzione garantita.

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

ART. 4

Permessi sindacali retribuiti e non retribuiti

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

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

Spettano, inoltre, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari oltre il monte ore sopra indicato; tali permessi seguono la disciplina prevista dall'art. 13 del CCNQ del 4.1.2017 e s.m.i.

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

Le richieste di permesso sindacale retribuito e non retribuito devono essere comunicate preventivamente e di norma in forma scritta al Direttore del Settore presso cui presta servizio il delegato RSU o il dirigente sindacale in questione, almeno il giorno precedente e fatte salve le esigenze di servizio.

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

ART. 5 Assemblee

Tutti i lavoratori dipendenti della Città Metropolitana di Milano hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

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

Le assemblee si svolgeranno, di norma e ove possibile, in locali concordati con la Città Metropolitana di Milano e nelle strutture ove opera il personale interessato. In caso di assemblee generali del personale dell'Ente, i locali dovranno essere concordati e l'utilizzo degli stessi sarà riconosciuto a titolo gratuito.

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

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

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

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

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

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

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

ART. 6 Libertà sindacali

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

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

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

CAPO III - RELAZIONI SINDACALI

ART. 7

Sistema di relazioni sindacali

La Città Metropolitana di Milano e le Rappresentanze Sindacali concordano che il sistema delle relazioni sindacali è improntato sulla necessità di costruire relazioni stabili tra le parti, orientate alla partecipazione consapevole, al dialogo corretto e costruttivo, alla considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi e alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, come previsto dal CCNL 21.5.2018.

ART. 8

Rappresentatività sindacale e composizione delle delegazioni trattanti

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

Sono dunque ammessi ai tavoli di contrattazione collettiva decentrata integrativa:

- a) Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) elette ai sensi dell'Accordo Collettivo Quadro del 7.8.1998 e successive disposizioni
- b) I rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018.

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

- Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) con una delegazione composta da un numero non superiore a 8 componenti

- 1 o 2 rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018.

ART. 9

Articolazione del sistema di relazioni sindacali

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

1) PARTECIPAZIONE:

a) Informazione

Ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21.5.2018, le parti concordano che sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il vigente CCNL prevede il confronto o la contrattazione integrativa. Nell'informazione deve essere garantita la tempestività, in relazione alle finalità dell'informazione stessa, per consentire alla RSU e alle OO.SS. un congruo lasso di tempo per il relativo esame, di norma, entro 3 giorni precedenti gli incontri.

b) Confronto

Sono oggetto di confronto tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale della Città Metropolitana di Milano, in sintonia con quanto stabilito all'art. 5 del CCNL 21.5.2018, le seguenti materie:

- 1) articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro
- 2) criteri generali dei sistemi della performance
- 3) individuazione dei profili professionali
- 4) criteri per conferimento e revoca delle posizioni organizzative
- 5) criteri per la graduazione delle posizioni organizzative
- 6) trasferimento o conferimento di attività ad altri soggetti, ai sensi dell'art. 31 del D.lgs. 165/2001
- 7) verifica di implementazione del Fondo risorse decentrate
- 8) criteri generali per la priorità della mobilità tra sedi dell'Amministrazione

c) Organismo Paritetico per l'innovazione

Presso la Città Metropolitana di Milano è stato costituito con decreto R.G. n. 6319 del 7.9.2018 del Direttore Generale, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 21.5.2018, l'Organismo Paritetico per l'innovazione.

Tale organismo, composto da un componente designato da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL vigente nonché da una rappresentanza dell'ente, individuata

tra i dirigenti apicali dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale, si occupa di sviluppare relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, sul miglioramento dei servizi e sulla promozione del lavoro agile e conciliazione vita/lavoro, al fine di formulare proposte da presentare al tavolo della contrattazione integrativa.

2) CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate all'art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018.

ART. 10 **Norma di rinvio**

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

CAPO IV - POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

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

Come previsto all'art. 67, comma 1 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, il Fondo risorse decentrate **2021** è costituito con atto dirigenziale ed è composto dalle risorse decentrate stabili indicate all'art. 31, comma 2 del CCNL 22.1.2004, relative all'anno 2017, ivi comprese quelle relative al Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto.

Nell'importo consolidato vanno considerate altresì le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.1.2004, pari allo 0,20 del monte salari dell'anno 2001, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate nel 2017 per incarichi di alta professionalità.

L'importo del fondo di cui al comma 1 è stabilmente integrato con le risorse di cui al comma 2 dell'art. 67 del CCNL.

Per gli anni 2022 e 2023, le parti si incontreranno per negoziare i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 c. 4 lett. a) del CCNL 21.5.2018.

Le risorse finanziarie sono ripartite e destinate ai seguenti utilizzi:

- Progressioni economiche orizzontali
- Produttività collettiva
- Indennità condizioni lavoro (disagio, ex rischio, maneggio valori)
- Indennità per la polizia locale
- Indennità di turnazione e di reperibilità

Secondo quanto previsto all'art. 67 comma 1 del CCNL 21.5.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative sono corrisposte al di fuori del fondo delle risorse decentrate della Città Metropolitana di Milano.

Il riparto del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021 è indicato nella tabella n.1 - allegata - parte integrante del presente contratto decentrato integrativo.

ART. 12

Indennità di turnazione

L'indennità di turnazione, di cui all'art. 23 del CCNL 21.5.2018, compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro in turni giornalieri.

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

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6.00 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione fissa individuale mensile;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione fissa individuale mensile;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione fissa individuale mensile

L'indennità di turnazione remunera altresì il servizio svolto in occasione delle festività infrasettimanali.

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 dipendente non può essere superiore a 10.

L'indennità viene corrisposta ai lavoratori individuati dai Dirigenti responsabili dei Servizi autorizzati.

Questi ultimi predispongono mensilmente un prospetto preventivo e, successivamente, un consuntivo, mediante apposito applicativo, dal quale risulta l'entità delle prestazioni rese dai singoli dipendenti, per i quali ne certificano l'avvenuta prestazione.

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

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

- Polizia Metropolitana e Vigilanza Ittico-Venatoria
- Servizi generali/portierato/autisti
- Istituzione 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; in questi casi le OO.SS. verranno tempestivamente informate al riguardo.

ART. 13 Indennità di reperibilità

Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità; in caso di chiamata l'interessato deve, di norma, raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.

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

L'indennità di reperibilità è prevista all'art. 24 comma 1 del CCNL 21.5.2018 ed è remunerata con la somma di € 12,00 per 12 ore al giorno e, in caso di particolare necessità, fino a 17 ore massime; per la relativa spesa si fa fronte in ogni caso con le risorse di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018. 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.

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

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

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

I Servizi autorizzati sono i seguenti:

- Servizi Generali
- Polizia Metropolitana e Vigilanza Ittico-venatoria
- Protezione Civile
- Istituzione Idroscalo
- Edilizia scolastica e istituzionale (tecnici)
- Personale tecnico del Settore Strade, personale cantoniere e capo cantonieri in categoria D (ad esaurimento)
- Risorse idriche ed attività estrattive
- Rifiuti, bonifiche e autorizzazioni integrate ambientali

L'elenco dei servizi è suscettibile di adeguamento, in relazione alle eventuali mutate esigenze organizzative.

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

ART. 14

Indennità condizioni di lavoro

Ai sensi dell'art. 70 - bis del CCNL 21.5.2018, viene attribuita un' unica indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate
- b) esposte a rischi e pertanto dannose o pericolose per la salute dei dipendenti
- c) implicanti il maneggio valori

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui sopra e gli oneri per la corresponsione dell'indennità stessa sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.

Indennità condizioni di lavoro per il personale cantoniere e tecnico di cat. A, B e C adibito ai servizi stradali

1) Periodo dall'1 dicembre al 31 marzo

Viene corrisposto un compenso al personale cantoniere e tecnico, individuato dal Responsabile del Servizio, adibito ai servizi di sgombero neve e trattamento antighiaccio, e/o servizi resisi necessari da esigenze climatiche straordinarie, che garantisce 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.

Il compenso al personale cantoniere e tecnico adibito all'attività disagiata e rischiosa di cui sopra è pari a 10 euro per ogni effettiva giornata di svolgimento dei servizi suddetti, rendicontata dal dirigente.

Nel periodo di svolgimento del servizio per la sicurezza stradale negli eventi invernali viene corrisposta anche l'indennità di reperibilità fino ad un massimo di 10 giorni mensili, per un importo di 12 euro per 12 ore giornaliere, per il servizio effettivamente prestato e debitamente rendicontato.

Il compenso per l'attività disagiata/rischiosa nonché per il servizio di reperibilità è corrisposto a cadenza mensile, previa rendicontazione del dirigente responsabile.

2) Periodo dall'1 aprile al 30 novembre

Nel restante periodo dell'anno, da aprile a novembre, al personale di cui al punto 1) è corrisposta l'indennità per particolari condizioni di lavoro pari a 6 euro lorde giornaliere, in relazione ai giorni effettivamente prestati dagli addetti, per remunerare l'attività disagiata di cantieristica a cielo aperto (3 euro lorde giornaliere) e il rischio stradale derivante dall'attività (3 euro lorde giornaliere).

Il Direttore competente provvede a organizzare il servizio correlato ad esigenze climatiche straordinarie di cui al comma 1, e ad individuare il personale coinvolto entro il mese di settembre. Il compenso viene liquidato previa dichiarazione del Dirigente responsabile che confermi l'effettivo svolgimento dell'attività disagiata e rischiosa.

3) Personale che non aderisce al servizio di cui ai numeri precedenti

Al personale cantoniere che non aderisce al servizio per la sicurezza stradale negli eventi invernali di cui al punto 1) è corrisposta, per l'intero anno solare e per i giorni di effettivo svolgimento, l'indennità condizioni di lavoro pari a 6 euro giornalieri lorde, riferite all'attività disagiata di cantieristica svolta a cielo aperto (3 euro lordi giornalieri) e all'attività correlata al rischio stradale (3 euro lordi giornalieri).

A) ATTIVITA' DISAGIATE:

Riconoscibili solo alle categorie A, B, C, e sono di seguito individuate in base ai seguenti criteri:

- attività di front office/rapporto diretto con l'utenza;
- attività comportanti prestazioni esterne di carattere ordinario, finalizzate ad interventi ambientali, alla cantieristica su strada, alla cantieristica edile e/o attività disagiate sul territorio;

1) Compenso giornaliero di € 3,00 lorde fino ad un massimo di € 60,00 lorde mensili, per i giorni di effettiva prestazione esterna, certificati dal responsabile di servizio. Aveni diritto:

- personale addetto ad interventi su impianti di stoccaggio e smaltimento rifiuti e su inquinamenti su acque e terreni;
- personale addetto ad attività cantieristica "a cielo aperto" afferente ai servizi tecnici non riferiti al Settore Strade (edilizia scolastica, patrimonio, impianti tecnologici e Idroscalo), non ricompresi al punto precedente;
- messi notificatori.

2) Compenso giornaliero di € 3,00 lorde fino ad un massimo di € 60,00 lorde mensili, per i giorni di effettiva prestazione, certificati dal responsabile di

servizio, in relazione al periodo di attività particolarmente disagiata di sportello, svolta per almeno 4 ore giornaliere nei servizi di seguito indicati:

- Centri per l'Impiego
- Personale (amministrativo e non) addetto allo sportello per il ricevimento del pubblico per i procedimenti conseguenti a violazioni del Codice della Strada dell'Area Infrastrutture
- Addetti all'Archivio "Protocollo" - Sede centrale di Via Vivaio, 1
- Addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico
- Addetti alla Centrale Operativa Sicurezza Idroscalo nel periodo estivo (aprile/settembre)
- Addetti alle portinerie con mansioni di reception.

B) ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHI

Al personale che svolge attività lavorative esposte a rischi e pertanto dannose o pericolose per la salute, viene riconosciuta un'indennità di rischio.

Il compenso giornaliero è pari a € 3,00 lorde fino ad un massimo di € 60,00 lorde mensili, per i giorni di effettiva esposizione a rischio, certificati dal responsabile di servizio, in relazione al periodo di attività.

L'indennità di rischio viene erogata ai dipendenti della Città Metropolitana inquadrati nelle categorie A e B, sulla base di una dichiarazione effettuata dal Dirigente, attestante che il dipendente svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale.

Le prestazioni di lavoro rischiose ricomprendono:

- le attività svolte dai commessi che utilizzano l'autovettura di servizio per la movimentazione dei carichi;
- dal personale di magazzino;
- dal personale, anche di categoria C, che movimentano i carichi negli Archivi;
- dal personale con il profilo di manutentore, anche di cat. C;
- dal personale con mansione di autista.

C) MANEGGIO VALORI

L'indennità di maneggio valori viene attribuita al personale assegnato in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio ed è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati in base alla seguente tabella.

Il dirigente della struttura organizzativa interessata certifica le giornate di presenza al servizio e il valore medio mensile dei valori maneggiati.

Valore medio mensile dei valori maneggiati	Indennità giornaliera
fino a € 200	€ 2,00
tra € 200,01 e € 2.000	€ 2,50
oltre € 2.000	€ 3,00

ART. 15

Indennità per specifiche responsabilità

L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e D che non risulti incaricato della titolarità di posizione organizzativa viene compensato nella entità lorda e sulla base dei criteri generali e dei fattori indicati nei prospetti seguenti:

1 - Titorità di "Ufficio".

La titolarità d'Ufficio può essere affidata esclusivamente a dipendenti di categoria D di ruolo.

CRITERI GENERALI CATEGORIA D

Categoria	Criteri generali
D	<p>Livello di responsabilità</p> <p>Complessità competenze attribuite</p> <p>Specializzazione richiesta dai compiti affidati</p> <p>Responsabilità procedimenti ai sensi L. 241/90</p>

FATTORI

Criteri generali	Fattori valutabili
Livello di responsabilità	<p>Unità coordinate</p> <p>Programmi o progetti gestiti</p> <p>Persone coinvolte in programmi e progetti</p> <p>Decisioni discrezionali:</p> <ul style="list-style-type: none">* Programmazione impegni futuri dei collaboratori* assegnazione dei compiti a collaboratori* inserimento e addestramento collaboratori* verifica dei risultati di lavoro dei collaboratori
Complessità delle competenze attribuite	<p>Complessità:</p> <ul style="list-style-type: none">* integra funzioni complesse in mancanza 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 Legge 241/90	Procedimenti gestiti Complessità dei procedimenti gestiti

In applicazione di quanto previsto all'art. 70 - quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 e tenuto conto dei criteri generali per la categoria D e dei fattori di valutazione di cui alla tabella sopraindicata, sono confermate le seguenti fasce di complessità degli Uffici ai fini della relativa indennità:

Uffici 1° fascia: € 1.500,00 lorde annue

Uffici 2° fascia: € 3.000,00 lorde annue

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 Settore risorse umane e organizzazione, sentiti i dirigenti.

Il numero di tali Uffici è pari a 9 in ragione della struttura organizzativa dell'Ente e la spesa per la corresponsione dell'indennità non potrà superare € 27.000,00 lorde complessive.

Gli Uffici di 1^ e 2^ fascia vengono individuati da parte della Direzione Generale con il supporto del Settore risorse umane e organizzazione, sentiti i dirigenti.

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 all'interno del presente articolo.

2. CRITERI GENERALI CATEGORIA C e B

Categoria	Criteri generali
C e B	<p data-bbox="553 289 1219 321">Responsabili coordinamento gruppi di lavoro</p> <p data-bbox="553 430 1117 462">Responsabili coordinamento di operai</p> <p data-bbox="553 520 1365 590">Personale che svolge funzioni plurime o di particolare complessità e specifiche responsabilità</p>

- indennità per specifiche responsabilità ai dipendenti dei centri scolastici, collocati in categoria B e C per un importo pari a € 500,00 lorde annue cadauno, in possesso di competenze e responsabilità individuate dal competente Direttore del Settore, di concerto con il Direttore dell'Area;

- indennità per specifiche responsabilità ai dipendenti di categoria C con profilo di assistente manutenzione strade (capocantoniere) con posizioni di coordinamento e controllo: € 500,00 lorde annue cadauno;

- indennità per specifiche responsabilità ai tecnici di reparto per la manutenzione e gestione delle strade, in cat. C, che coordinano capicantoniere e gruppi di cantonieri: € 500,00 lorde annue cadauno;

- indennità per specifiche responsabilità ai cantonieri (n. 1 unità per centro operativo in cat. B e C), nominati dal direttore di Settore, per la manutenzione e la gestione delle strade: € 300,00 lorde annue cadauno;

- compenso di € 810,00 annue lorde, per effettuazione interventi urgenti di bonifica e messa in sicurezza dei corsi d'acqua in seguito a segnalazioni di inquinamento. La somma è erogata al personale tecnico che ha effettuato gli interventi richiesti dai dirigenti, come da attestazione degli stessi, a cadenza trimestrale.

- compenso di 300 euro lordi ai messi notificatori che svolgono funzione di ufficiale giudiziario, ai sensi dell'art.70 quinquies del CCNL vigente. L'erogazione avviene previa attestazione della effettività dell'attività da parte del dirigente.

- indennità per specifiche responsabilità cat. C addetti ai servizi amministrativi, in presenza di particolari e specifiche esigenze organizzative: € 500,00 lorde annue cadauno, per una spesa complessiva non superiore a 10.000,00 euro lorde. I dirigenti individuano il personale interessato, previa verifica dei criteri di cui al punto 2), e comunicano i nominativi al Settore Risorse umane e organizzazione, che ne valuterà la rispondenza;

- indennità per specifiche responsabilità per i dipendenti di cat. B, C e D assegnati al Servizio Protezione civile impegnati nelle attività a supporto della prevenzione e contrasto delle emergenze: 300 euro lorde annue cadauno;

- indennità per maggiori responsabilità - Settore Strade ai dipendenti in categoria D (capi cantonieri ad esaurimento e personale tecnico), che svolgono attività di coordinamento del servizio di sgombero neve e di trattamento antighiaccio nel periodo di vigenza 1 dicembre/31 marzo, viene erogato un compenso complessivo, proporzionato al periodo di effettivo svolgimento dell'attività, pari a € 1.000,00 lordi.

I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è 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 Responsabilità d'Ufficio, ai quali potrà essere riconosciuta l'indennità prevista per l'Ufficio di 2° fascia.

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.

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

ART. 16

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

Il personale della Polizia metropolitana e del Nucleo Ittico Venatorio (funzione regionale delegata), impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato, rese al di fuori dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 22 c.3 bis del DL. 50/2017, è

remunerato, ai sensi dell'art. 56ter CCNL vigente con il compenso per lavoro straordinario di cui all'art. 38 c.5 CCNL 14.9.00.

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

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

Art. 17

Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della strada

In attuazione dell'art. 56 quater CCNL 21.5.2018, l'Amministrazione si impegna a verificare le modalità di utilizzo di proventi riscossi dall'Ente per violazioni del Codice della strada, ai sensi dell'art.208 c. 4 lett. c e 5 del D.lgs.285/1992, e ad attivare e concludere specifica sessione negoziale entro il 31 luglio 2021.

ART.18

Indennità di servizio esterno, di turno e di reperibilità

Al personale di polizia, compresi gli addetti alla funzione regionale delegata confermata di polizia ittico-venatoria, viene riconosciuta l'indennità di servizio esterno introdotta per il personale della Polizia Locale dall'art.56 quinquies del ccnl 21.5.2018 esclusivamente in caso di prestazione lavorativa giornaliera in servizi esterni di vigilanza, svolti per almeno 4 ore al giorno.

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

Il compenso giornaliero è pari a € 4,00 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.12 del presente CCDI;
- l'indennità di reperibilità di cui all'art.13 del presente CCDI, con le modalità ivi previste.

ART. 19

Indennità di funzione

Al personale di cat. D di Polizia metropolitana e del Nucleo Ittico venatorio non incaricato di posizione organizzativa, nonché al personale di cat. C qualora non vi sia personale di cat. D in organico, è riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

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

L'indennità è riconosciuta in relazione alla rispondenza dei criteri di cui all'art. 15 n. 1 per la titolarità degli Uffici.

CAPO VI - CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

ART. 20

Valutazione della performance dei dipendenti - Trattamento accessorio

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

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

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

A	B	C	D
100	115	129	150

Tali coefficienti non si applicano alla quota parte del Fondo derivante dai risparmi di spesa inerenti i buoni pasto e destinati alla produttività.

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

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

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

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 aprile dell'anno successivo.

Le parti convengono che per il periodo di emergenza sanitaria dichiarata con deliberazione del Consiglio dei Ministri del 31.1.2020 e fino al perdurare della stessa come da disposizioni delle Autorità competenti, le assenze dal servizio del personale per malattia/infortunio Covid19, denunciate all'Inail come previsto dalle disposizioni di servizio vigenti, non siano computate ai fini del calcolo della liquidazione del compenso per la produttività annuale.

ART. 21

Maggiorazione del premio individuale

Come indicato all'art. 69 del CCNL 21.5.2018, ai 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.

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

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

il 5% dei dipendenti di ciascun settore, con arrotondamento all'unità superiore e con un minimo di 1 unità per settore, per una spesa complessiva non superiore a € 30.000 lorde, da distribuire al personale che ha conseguito una valutazione della performance individuale, in relazione ai risultati eccellenti conseguiti e sia stato in servizio attivo nell'Ente nell'intero anno oggetto di valutazione.

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

I dirigenti garantiscono la diversificazione nella distribuzione del premio tra i dipendenti assegnati al Settore di competenza, in presenza di prestazioni rilevanti. In particolare, la maggiorazione del premio non può essere assegnata alla/allo stessa/o dipendente per due anni consecutivi nella stessa Direzione.

ART. 22

Monitoraggio della valutazione della performance dei dipendenti

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

Tale monitoraggio, per il personale di ogni categoria, escluse le posizioni organizzative, 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 (proporzionati per il personale a tempo parziale) e siano in servizio alla data del 31 luglio, e da un fattore di valutazione positiva del comportamento organizzativo.
- b) L'eventuale quota del trattamento accessorio, salvo conguaglio in sede di valutazione finale, è correlata anche al monitoraggio della performance individuale e corrisposta in relazione all'attestazione da parte del Dirigente di dichiarazione positiva della fase di valutazione del 1° semestre, che sarà poi conclusa con la valutazione annuale entro il 1° trimestre dell'anno successivo. Ai dipendenti che hanno superato con esito positivo il monitoraggio della

valutazione al 31 luglio sarà corrisposta una quota individuale nel limite massimo di 600,00 euro lorde, erogata subordinatamente all'approvazione del bilancio di previsione dell'anno in corso o proporzionato in ragione della effettiva presenza in servizio per il personale comandato e per il personale cessato dal servizio.

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

ART. 23

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

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

Bilanciamento compensi professionali degli avvocati

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

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

Ai fini della determinazione dell'importo effettivo da riconoscere a titolo di compenso professionale - nei limiti del valore massimo sopra definito - occorre

comunque tenere conto delle limitazioni specificamente previste dalla norma succitata:

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

Con particolare riguardo agli avvocati che, in virtù dell'attività svolta a favore dell'Ente, hanno diritto ai compensi professionali secondo le modalità ed i limiti sopra descritti ed al contempo sono incaricati di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 7, c. 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 prof.li di cui alla Tab .1 - Allegata	25%

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

Bilanciamento incentivi per funzioni tecniche

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

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

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

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

ART. 24

Progressione economica all'interno della categoria

Ai sensi dell'art.16 c.2 CCNL 21.5.2018, la progressione economica all'interno della categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo Risorse decentrate. L'ammontare delle risorse destinate al finanziamento delle PEO viene annualmente definito dalle parti in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Le progressioni orizzontali sono uno strumento per premiare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità dei dipendenti dell'ente e presuppongono la disponibilità di risorse stabili destinate ad una quota limitata di dipendenti.

Le progressioni vengono attribuite in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla valutazione.

Per il triennio 2021/23, le parti si impegnano a dare attuazione alle PEO in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Alle selezioni delle PEO 2021/23 partecipano tutti i dipendenti dell'Ente in possesso dei seguenti requisiti:

a) essere in servizio 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 ai sensi del vigente CCNL, con un'anzianità minima a tale data di 24 mesi nella posizione economica attuale all'interno della categoria giuridica di appartenenza, di cui almeno 18 mesi maturati presso la Città Metropolitana di Milano e/o in distacco presso Afol metropolitana;

b) non aver riportato sanzioni disciplinari, nel biennio precedente e fino alla data di approvazione delle graduatorie, superiori alla multa fino a 4 ore;

c) aver riportato una media delle valutazioni della performance individuale pari o superiore a 6 nel triennio antecedente la decorrenza della progressione economica.

Ai sensi dell'art.16 c.9 CCNL 21.5.2018 partecipa alle selezioni per progressioni economiche anche il personale comandato presso altri Enti.

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

Per il triennio considerato, l'attribuzione delle progressioni avrà decorrenza dall'1.3 di ciascun anno.

L'esito della graduatoria ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione.

Per il triennio 2021/23 le peo saranno riconosciute agli aventi diritto e comunque nella misura effettiva, come segue:

anno 2021:

- per ciascuna categoria, sino ad 1/4 del personale avente i requisiti al 01.01.2021, o una frazione superiore fino a concorrenza delle risorse stanziare nel fondo e comunque non superiore ad 1/3;

anno 2022:

- per ciascuna categoria, sino ad 1/4 del personale avente i requisiti al 01.01.2022, o una frazione superiore fino a concorrenza delle risorse stanziare nel fondo e comunque non superiore ad 1/3;

anno 2023:

- per ciascuna categoria, sino ad 1/4 del personale avente i requisiti al 01.01.2023, o una frazione superiore fino a concorrenza delle risorse stanziare nel fondo e comunque non superiore ad 1/3.

I criteri di selezione considerati per collocare in graduatoria i dipendenti in ciascuna categoria e posizione economica, ai fini della progressione orizzontale, sono di seguito elencati.

Valutazione della performance individuale

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

A parità di valutazione della performance individuale, ovvero parità di punteggio complessivo, la precedenza in graduatoria sarà riconosciuta:

- in prima istanza, al dipendente che non abbia mai beneficiato della progressione orizzontale all'interno della categoria giuridica di appartenenza, a condizione che sia in servizio da almeno tre anni;
- in seconda istanza, al dipendente con maggiore anzianità nella posizione economica attuale della categoria giuridica di appartenenza, acquisita presso la Città Metropolitana di Milano;
- in terza istanza, è valutata l'anzianità di ruolo acquisita presso la Città Metropolitana di Milano;
- in caso di ulteriore parità, si tiene conto dell'anzianità anagrafica, con prevalenza del dipendente più anziano di età.

Punteggio attribuito alla valutazione della performance individuale

Il punteggio è determinato sulla base della media delle valutazioni della performance individuale conseguita da ciascun dipendente nel triennio antecedente alla data dell'1 gennaio 2021-2022-2023.

Per l'anno 2021 il punteggio, determinato sulla base della media delle valutazioni della performance individuale conseguita da ciascun dipendente nel triennio

anteriore alla data dell'1 gennaio 2021, è definito secondo la Tabella sottostante:

<i>Punteggio</i>	<i>A- B - C- D</i>
<i>Da 8,00 a 10</i>	<i>40</i>
<i>Da 7,50 a 7,99</i>	<i>30</i>
<i>Da 6 a 7,49</i>	<i>20</i>

Per il biennio successivo, il punteggio è determinato secondo la seguente Tabella:

<i>Punteggio</i>	<i>A- B - C- D</i>
<i>Da 9,40 a 10</i>	<i>40</i>
<i>Da 8,40 a 9,39</i>	<i>30</i>
<i>Da 7,00 a 8,39</i>	<i>20</i>
<i>Da 6 a 6,99</i>	<i>10</i>

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.

Le presenti disposizioni sostituiscono gli accordi previgenti in materia di PEO.

ART.25 **Progressioni di carriera**

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.

Pertanto nel Piano dei Fabbisogni del Personale saranno previste anche tali procedure, per la copertura di posti in relazione alle specifiche esigenze dell'Ente, nel rispetto dei criteri previsti dalla legge, degli spazi occupazionali e nei limiti finanziari a legislazione vigente.

CAPO VII - LAVORO STRAORDINARIO

ART. 26

Flessibilità oraria e lavoro straordinario

Fermi restando i principi in materia di orario di lavoro, previsti all'art. 22 CCNL vigente, nonché la vigenza dell'orario di lavoro del personale della Città metropolitana definito con Protocollo d'intesa del 23.10.2001, in attuazione dell'art. 7 c.4 lett. p) CCNL vigente in tema di flessibilità temporale, le parti convengono, al fine di conseguire una maggior conciliazione tra vita lavorativa e professionale del personale, di ampliare la fascia di flessibilità in ingresso dalle ore 7.30 e, di conseguenza, di rimodulare l'uscita fino a concorrenza dell'impegnativa oraria giornaliera ordinaria.

Riguardo alle prestazioni straordinarie, in relazione ai tempi di approvazione del bilancio di previsione annuale, il Settore Personale può assegnare alle varie direzioni, in relazione alle attività da garantire, un budget trimestrale, 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 monitorate 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 tariffe previste dal ccnl vigente, e in alternativa, su richiesta del dipendente, possono dare luogo a riposo compensativo da fruire su autorizzazione del dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio. Il riposo compensativo, corrispondente alla prestazione minima di almeno 30 minuti, deve essere fruito, di norma, entro il 31.12 dell'anno di effettuazione della prestazione, salvo particolari esigenze di servizio certificate dal responsabile.

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

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

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

ART. 27

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

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

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

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

Per fronteggiare l'emergenza sanitaria, e per tutta la sua durata in relazione alla dichiarazione di emergenza delle autorità competenti, l'Amministrazione ha costituito il Team Covid19, coordinato dal Direttore generale, al quale partecipano il medico competente, i dirigenti apicali, il Rsp, le OO.SS., e gli Rls.

Il Team Covid 19 è stato previsto dal "Protocollo per la definizione di misure organizzative concernenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro", sottoscritto con la RSU e le OO.SS. il 5.6.2020, con la finalità di introdurre misure per lo svolgimento dell'attività e la messa in sicurezza del personale della Città metropolitana, nonché il monitoraggio delle stesse, in considerazione dell'emergenza Covid-19.

Il Team Covid 19 si riunisce, di norma, a cadenza mensile, e presidia altresì l'evoluzione dell'emergenza, proponendo e monitorando l'efficacia delle misure di sicurezza intraprese, anche al fine di introdurre eventuali correttivi.

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 di cui ai commi precedenti, al fine di favorire l'individuazione di misure adeguate e rapide alle situazioni specifiche.

ART. 28

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

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nello sviluppo del personale, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione, della attuazione e monitoraggio dei principi di pari opportunità, della prevenzione del mobbing, del contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro e della valorizzazione delle differenze.

Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di miglioramento dell'ambiente di lavoro.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'impegno dell'Ente si esplica altresì attraverso la costante collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato, nell'esercizio dei poteri propulsivi, consultivi e di verifica, conferiti dal D.lgs.183/10 in tema di azioni positive.

Le attività del CUG, ed in particolare il Piano Azioni Positive verranno presentate semestralmente al tavolo di trattativa, al fine di consentire il monitoraggio della applicazione degli strumenti adottati, inerenti le politiche di genere e il benessere lavorativo.

Le parti affidano al CUG l'approfondimento di specifiche misure per l'emersione ed il contrasto del fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro dell'Ente e la formulazione di proposte di intervento, a sostegno delle lavoratrici/ori interessate/i, anche al fine di aggiornare i codici vigenti.

Le parti si impegnano infine a far sì che si realizzi una effettiva collaborazione e sinergia tra il Cug e l'OPI nelle materie di comune interesse.

Art. 29
Iniziative di welfare integrativo

Le parti si impegnano, in applicazione dell'art.7 lett. h del CCNL 21.5.2018, a promuovere l'attivazione di Piani di welfare integrativo a favore del personale ed a valutare le proposte di progetti formulati dall'Organismo Paritetico di Innovazione e dal CUG.

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

ART. 30
Lavoro Agile

La Città metropolitana di Milano promuove il lavoro agile come modalità di lavoro funzionale all'organizzazione ed alle esigenze di conciliazione del personale, secondo i principi, criteri e modulazioni stabiliti dal Piano Organizzativo del Lavoro Agile e dal Piano Azioni Positive, adottati dal Sindaco per gli esercizi finanziari 2021/23, che rappresenta il punto di riferimento per successivi sviluppi organizzativi.

Il lavoro agile è rivolto anche al personale che presenta esigenze di conciliazione familiare e parentale, di salute personale, nel rispetto delle norme a tutela della salute e sicurezza nel lavoro.

Le parti si impegnano a estendere la pratica dello smart working e di qualsiasi altra azione positiva a tutte le Direzioni dell'Ente e promuoverne l'estensione ai dipendenti in distacco funzionale presso gli Enti partecipati.

I/le dipendenti aderiscono al lavoro agile con accordo individuale sottoscritto con il/la dirigente, in relazione ai processi ed alle attività individuate dai dirigenti, come da Allegato al Pola, praticabili da remoto.

I dipendenti che lavorano smart rispettano i criteri e le condizioni per la sicurezza del lavoro da remoto, allegati all'accordo individuale.

Le parti concordano che, oltre al Lavoro Agile, continuino ad essere praticabili anche progetti individuali di e-work, nelle situazioni di conciliazione e con le modalità previste dal Piano di Azioni Positive. Riguardo all'e-work, condividono che alle/ai dipendenti, a fronte della persistenza di motivate esigenze di conciliazione casa/lavoro, ne venga assicurata la prosecuzione.

Secondo quanto previsto dal CCNL 21.5.2018 possono essere individuate ulteriori forme di flessibilità.

Le parti si confrontano almeno una volta all'anno su diffusione e modalità di realizzazione del lavoro agile e e-work all'interno dell'Ente, in raccordo con gli Organismi Paritetici per l'Innovazione e con il Comitato Unico di Garanzia della Città metropolitana.

CAPO IX - DISPOSIZIONI FINALI

ART. 31 Monitoraggio e verifiche

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

Si concorda di costituire, su richiesta delle OO.SS., un Osservatorio su base paritetica per l'approfondimento di specifiche problematiche applicative del presente contratto.

Le parti convengono, altresì, di attivare specifici tavoli periodici di confronto sulle problematiche relative alla gestione del rapporto di lavoro delle/dei dipendenti in distacco presso altri Enti.

ART. 32 Procedure di conciliazione e disapplicazione di norme incompatibili

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

NOTA A VERBALE

Tenuto conto che viene rafforzata l'incidenza della valutazione sulle PEO, la RSU e le sottoscritte organizzazioni sindacali ritengono indispensabile completare il presente contratto decentrato con un ulteriore momento di confronto che identifichi percorsi certi per garantire ai lavoratori il diritto ad una valutazione equa e ad alla crescita professionale.

RSU, FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA RAL

IMPIEGO DELLE RISORSE DECENTRATE

Tabella n. 1

DESCRIZIONE	2021	
	Fondo 2021 RG 1248/2021	Riparto 2021
Progressioni economiche orizzontali CCNL (2016-18) 21.05.2018 artt 68 c. 1 art. 16	€ 1.920.000,00	€ 1.920.000,00
Indennità di comparto CCNL 22/1/2004 art.33	€ 430.000,00	€ 430.000,00
Indennità di turnazione CCNL (2016-18) 21.05.2018 art.23	€ 93.000,00	€ 93.000,00
Indennità condizioni di lavoro - attività esposte a RISCHIO CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 70 bis (Indennità condizioni di lavoro - MANEGGIO VALORI CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 70 bis)	€ 16.450,00	€ 17.424,00
Indennità condizioni di lavoro - attività DISAGIATE CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 70 bis	€ 101.395,00	€ 110.360,00
Indennità di servizio esterno e di funzione (polizia metropolitana e niv)		€ 26.160,00
Indennità specifiche responsabilità CCNL (2016-18) 21.05.2018 ART. 70-quinquies.	€ 155.000,00	€ 167.000,00
Indennità di Reperibilità CCNL(2016-18) 21.05.2018 art. 24	€ 120.000,00	€ 190.000,00
Compensi per produttività collettiva e individuale CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 68 c.2	€ 1.010.276,50	€ 892.177,50
produttività collettiva finanziata da risparmio ticket	€ 365.378,14	€ 365.378,14
produttività collettiva finanziata da risparmio straordinari	€ 47.395,58	€ 47.395,58
Maggiorazione premio individuale CCNL(2016-18) 21.05.2018 art.69	€ 30.000,00	€ 30.000,00
Sponsorizzazioni, Accordi di collaborazioni, Compensi ISTAT, ecc. (art. 43 L. 449/1997; art. 15 , C.1, lett D) CCNL 1998-2001	€ 20.000,00	€ 20.000,00
<i>tot. CM</i>	€ 4.308.895,22	€ 4.308.895,22
Progressioni economiche orizzontali CCNL (2016-18) 21.05.2018 artt 68 c. 1 art. 16	€ 130.000,00	€ 130.000,00
Indennità di comparto CCNL 22/1/2004 art.33	€ 29.900,00	€ 29.900,00
Indennità condizioni di lavoro - attività DISAGIATE CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 70 bis - AFOL	€ 12.505,00	€ 26.640,00
Indennità specifiche responsabilità CCNL (2016-18) 21.05.2018 ART. 70-quinquies. AFOL	€ 10.000,00	€ 10.000,00
Indennità di Reperibilità CCNL(2016-18) - AFOL	€ 2.000,00	€ 2.000,00
Maggiorazione premio individuale CCNL(2016-18) AFOL		
Compensi per produttività collettiva e individuale CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 68 c.2- AFOL	€ 305.000,66	€ 290.865,66
<i>tot. AFOL</i>	€ 489.405,66	€ 489.405,66
TOTALE DESTINAZIONI FONDO	€ 4.798.300,88	€ 4.798.300,88

Considerato che il Fondo Risorse Decentrate 2021 è stato incrementato di un importo una tantum di € 412.773,72, derivante dall'utilizzo di risparmi per buoni pasto non erogati al personale pari a € 365.378,14 e di risparmi per prestazioni di lavoro straordinario del personale non utilizzate nel corso del 2020 pari a € 47.395, ai sensi del comma 870, articolo unico, della L. 178/2020, le parti si riservano di verificare, prima della sottoscrizione definitiva del presente CCDI, la possibilità di utilizzare dette risorse per incrementare l'importo medio della produttività collettiva del 2021 rispetto al 2020 ovvero per garantire il medesimo importo medio, trasferendo le ulteriori risorse 2022, in modo da determinare anche per tale anno equivalenti valori di produttività collettiva.

DESCRIZIONE	2021
Compensi per professionisti legali CCNL (2016-18) 21.05.2018 art. 68 c.2 lett g) - DIPENDENTI	€ 125.000,00