



All'art. 3 le parti prendono atto della **quantificazione del complesso delle risorse decentrate disponibili per**

l'anno 2023, effettuata dalla Direzione Politiche del Personale con le citate D.D. n. 716 del 16/2/2023 e n. 2393 del 26/5/2023. Nella quantificazione delle risorse decentrate la Direzione del Personale si è attenuta scrupolosamente a quanto previsto dall'art. 79 del CCNL 2019/2021 e dell'art. 67 del CCNL 2016/2018, prevedendo un unico importo consolidato, ex art. 67 CCNL 2016/2018, riferito al complesso delle risorse stabili anno 2017, incrementato dalla R.I.A. relativa a personale cessato e dagli importi relativi agli incrementi previsti dal nuovo CCNL (art. 79 c1 lett. b), d) e 1 bis, e prevedendo le decurtazioni previste dalla normativa vigente, nonché la decurtazione permanente di euro 50.000 destinata dalla precedente contrattazione all'incremento del fondo delle P.O. (oggi E.Q.), in aggiunta agli euro 510.000,00 già in precedenza decurtati e confluiti in bilancio, **per complessivi euro 560.000,00, destinati stabilmente al finanziamento delle EQ.**

L'art.4 indica l'utilizzo delle risorse destinate a finanziare i fondi relativi agli istituti di salario accessorio nell'anno 2023.

L'art. 5 descrive l'istituto della **Indennità condizioni di lavoro**, destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute ed implicanti il maneggio di valori.

Il comma 2 dell'articolo descrive la tipologia di attività che danno diritto all'indennità, mentre al comma 4 sono descritti gli indici di grado rischio/disagio individuati in sede di contrattazione decentrata e le relative indennità giornaliere, che variano da un minimo di 3 euro per il grado 1 (basso) ad un massimo di **10 euro per il grado 4 (alto)** con descrizione puntuale delle attività individuate presso l'Ente, del relativo grado e dei profili in atto percettori. Si evidenzia un notevole incremento economico rispetto alla precedente tornata contrattuale, in linea con i nuovi limiti e le possibilità di aumento previste dalla contrattazione nazionale.

Qui di seguito si riepilogano l'indice di grado del rischio/disagio/maneggio valori individuate dal CCDI, la misura dell'indennità da corrispondere, le attività che danno diritto alla percezione ed i profili in atto percettori.

INDICE DI GRADO RISCHIO/DISAGIO	GRADO	INDENNITA' GIORNALIERA
BASSO	1	€ 3,00
MEDIO	2	€ 4,00
MEDIO ALTO	3	€ 6,00
ALTO	4	€ 10,00

ATTIVITA' CHE COMPORTANO RISCHIO (E PROFILI IN ATTO PERCETTORI)	GRADO
Controllo dei fenomeni di inquinamento ambientale	4
Profili: Funzionario tecnico – Istruttore tecnico	
Servizi in emergenza attivati dalla Prefettura o dal Sindaco in qualità di autorità di protezione civile	4
Profili: Funzionario tecnico - Operatore esperto autista	
Pulizia e diserbamento delle strade mediante l'utilizzo di mezzi chimici e meccanici – Verifiche e controlli	4
Profili: Operatore esperto cantoniere e Istruttore Capo Cantoniere sorvegliante	
Conduzione di mezzi meccanici speciali complessi, quali gatto delle nevi, pala meccanica, fresa spargisale, autobotti, mezzi cingolati	3
Profili: Funzionario tecnico - Operatore esperto autista	
Manutenzione ordinaria e riparazione di immobili, di attrezzature non solo informatiche che comportano rischi per la salute e l'integrità delle persone	2
Profili: Istruttore tecnico – operatore esperto tecnico e amm.vo - Istruttore amm. contabile	
Riproduzione in via esclusiva di copie fotostatiche	1
Profili: Operatore esperto amministrativo	

ATTIVITA' CHE COMPORTANO DISAGIO (E PROFILI IN ATTO PERCETTORI)	GRADO
Sopralluoghi tecnici in mancanza di supporto logistico e effettuati in condizioni climatiche e/o ambientali particolarmente avverse	4
Profilo: Funzionario Tecnico – Istruttore tecnico - Operatore esperto tecnico	
Attività rese con diversa articolazione dell'orario di lavoro rispetto agli altri dipendenti dell'ente, adeguando il proprio orario a quello degli istituti scolastici, garantendo con continuità il presidio, l'apertura e la chiusura delle sedi scolastiche, nonché la custodia degli edifici e la ricognizione dei locali e delle caldaie anche nelle ore di chiusura delle scuole.	4
Profilo: Operatore esperto addetto all'accoglienza presso istituti scolastici (ex portieri custodi scuole)	
Attività che per la parte prevalente del proprio orario di lavoro sono rese a contatto con il pubblico esterno e che si caratterizza per particolare affluenza o per condizioni di disagio psico/fisico/sociale e logistico	1
Profilo: Istruttore amm.vo – Operatore esperto amm.vo – Operatore esperto addetto all'accoglienza	
Attività che comportano disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno tre ore al giorno	1
Profilo: Operatore esperto addetto all'informazione turistica – Operatore esperto amm.vo	

ATTIVITA' CHE COMPORTANO MANEGGIO VALORI (E PROFILI IN ATTO PERCETTORI)		
MANEGGIO VALORI	GRADO	INDENNITA' GIORNALIERA
Economato	3	€ 6,00
Profilo: Funzionario contabile (econo		

Il pagamento dell'indennità di condizioni di lavoro, per qualsiasi tipologia, avverrà su base mensile, previa certificazione, da parte di ciascun dirigente di direzione, delle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, rischiose o implicanti maneggio valori svolte dal personale interessato, da trasmettere direttamente alla Direzione Politiche del Personale utilizzando la modulistica di cui all'allegato n.1 del CCDI.

L'art. 6 prevede la rivisitazione dell'istituto della Indennità per specifiche responsabilità, ex art. 84 del CCNL 16/11/2022, con dei nuovi criteri che tendono ad una maggiore responsabilizzazione, oltre che del personale di ex categoria D, anche del personale delle categorie inferiori, **indicando specificamente i compiti e le circostanze organizzative che danno ai dirigenti la possibilità della attribuzione di incarichi**, prevedendo le relative remunerazioni e responsabilizzando al massimo i medesimi dirigenti, che opereranno le loro scelte in base ad un budget massimo prestabilito per ciascuna Direzione.

Le indennità variano da un minimo di € 500,00 annue (per compiti comportanti responsabilità legate ad attività di tipo prettamente operativo, già individuate nella precedente contrattazione) ad un massimo di € 4.000,00 per il personale di ex categoria D avente rilevanti responsabilità gestionali, prevedendo anche di responsabilizzare personale delle aree inferiori, spesso nel nostro Ente punto di riferimento di procedimenti anche complessi. Viene precisato che l'indennità in oggetto non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base all'area o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore, ma deve premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità rispetto a soggetti della medesima area o profilo professionale.

Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un particolare spessore, con contenuti significativi e qualificanti, formalmente affidati dai dirigenti, che impongono anche la assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

Nei commi da 5 a 11 vengono descritti gli adempimenti che ciascun dirigente dovrà porre in essere al fine di procedere all'applicazione della nuova normativa, che di seguito verranno meglio esplicitati.

Da rilevare che gli incarichi dovranno essere assegnati secondo lo schema di incarico allegato al CCDI (alleg. 2), nel quale il dirigente, con assunzione piena di responsabilità, anche erariale, dovrà motivare la scelta del dipendente e la corrispondenza delle attività svolte ai compiti di particolare responsabilità individuati nel contratto. Gli incarichi, sottoscritti dai dipendenti incaricati, dovranno essere trasmessi alla Direzione Politiche del Personale, per il seguito di competenza, come sotto meglio specificato.

Qui di seguito tabella riepilogativa dei criteri per l'attribuzione delle indennità e relative misure, in funzione dell'area di appartenenza:

Compiti comportanti specifiche responsabilità (Art. 84 c. 1 CCNL 16/11/2022)		Indennità annua lorda
a.	Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica – progettazione e sviluppo servizi digitali ed informatici	Area Funzionari – EQ: € 4.000 Area istruttori: € 3.000 Aree operatori: € 2.500
b.	Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati	Area Funzionari – EQ: € 3.500 Area istruttori: € 3.000 Aree operatori: € 2.500
c.	Specifiche responsabilità di uno o più servizi, laddove l'attività del servizio non ricada nella responsabilità di un titolare di posizione organizzativa (es. Economo)	Area Funzionari – EQ: € 4.000
d.	Specifiche responsabilità di responsabile uffici di staff e/o segreterie tecniche	Area Funzionari – EQ: € 4.000 Area istruttori: € 3.000
e.	Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale	Area Funzionari – EQ: € 4.000 Area istruttori: € 3.000 Aree operatori: € 2.500
f.	Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	Area Funzionari – EQ: € 4.000 Area operatori/istruttori: € 3.000
g.	Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione	Area Funzionari – EQ: € 3.500 Area istruttori: € 3.000 Aree operatori: € 2.500
h.	Specifiche responsabilità derivanti da incarichi di project manager e/o di supporto che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali	Area Funzionari – EQ: € 4.000
i.	Specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016, di Direttore dei lavori e/o Coordinatore progettazione e C.S.E.	Area Funzionari – EQ: € 4.000
l.	Specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali	Tutte le aree: € 500
m.	Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati a responsabilità di Tributi	Tutte le aree: € 500
m.	Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile	Tutte le aree: € 500
n.	Specifiche responsabilità derivante dalla tenuta protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi: - personale, individuato con atto formale dal Dirigente, che opera in maniera continuativa sui software ARCHIPRO, INFATTI, GB WEB ASCOT (gestione presenze/assenze) che abbiano svolto apposito corso di formazione o che operino di fatto sul software in uso; - addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico (URP); - personale che opera sul software DOSPE; - operatori addetti al software S2 EasyWeb; - personale che opera in maniera esclusiva e continuativa sul software Ascot (personale e gestione bilancio e finanze) - personale che opera sul software TOURISTAT	Tutte le aree: € 500

L'art. 7 descrive le modalità di attribuzione del **Compenso performance organizzativa ed individuale**, precisando che la valutazione del personale dipendente, ai fini dell'attribuzione dei compensi, avviene secondo i criteri previsti dal vigente *Regolamento di disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance*, approvato con decreto del Sindaco Metropolitano n. 251 del 31/12/2021. Fermo rimanendo il sistema di valutazione vigente, le parti hanno deciso che i compensi di performance sono destinati al personale in ragione delle seguenti percentuali dell'importo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale: **il 30% delle risorse è destinato alla performance organizzativa; il 70% delle risorse è destinato alla performance individuale.**

L'articolo poi descrive il sistema delle fasce di punteggio, richiamando il sistema di valutazione vigente.

L'art. 8, che regola la **Differenziazione del premio individuale**, prevede che ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito del sistema di performance adottato dall'Ente, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente.

La quota massima del personale a cui spetta la maggiorazione è pari al 10% del personale di ciascuna area, a cui viene attribuita una valutazione di performance organizzativa ed individuale complessiva superiore o uguale a 95.

L'art. 9 regola l'**Indennità di servizio esterno** del personale di Polizia Metropolitana che svolge servizi esterni di vigilanza, prevista dall'art. 100 del CCNL 16/11/2022.

L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa". La misura dell'indennità è articolata in relazione allo svolgimento dell'attività esterna in modo continuativo ed è stata commisurata, nella sua misura massima, pari al grado 4 dell'indice di grado rischio/disagio, ma con un compenso superiore, in quanto la stessa compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni, tenendo conto sia del rischio derivante dalla esposizione a smog, fumi e agenti atmosferici, sia dei rischi e disagi peculiari dell'attività di vigilanza, che comporta un continuo confronto, spesso conflittuale, con soggetti inosservanti delle regole e dei comportamenti prescritti dalla normativa vigente.

Si stabilisce che **per l'attività svolta all'esterno per almeno il 60% dell'impegno orario, certificata dal Comandante, è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 12,00**, in relazione alla peculiarità ed al maggior rischio di vario tipo cui l'operatore esterno è sottoposto durante l'attività.

L'art. 10 riscrive totalmente l'istituto dell'**Indennità di funzione** spettante, ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16/11/2022, al personale inquadrato nell'Area Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione non titolare di un incarico di EQ, appartenente al servizio di Polizia Metropolitana, per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, **modificando integralmente le regole previste dall'ultimo contratto decentrato.**

Nell'ambito del Comando della Polizia Metropolitana vengono individuate n. 5 posizioni di responsabilità che danno diritto all'indennità di funzione, con importi che vanno da un minimo di € 2.300,00 ad un massimo di € 4.000,00, in relazione al livello di responsabilità ed al grado rivestito.

Qui di seguito le responsabilità individuate presso il Comando di Polizia Metropolitana, che danno diritto all'indennità di funzione:

Indennità di funzione (Art. 97 CCNL 16/11/2022)	Area	Grado	Indennità annua
Responsabilità di coordinamento e controllo della squadra di Polizia Giudiziaria operante sul territorio con elevato livello di autonomia operativa e discrezionalità tecnico giuridica	Funzionario /E.Q.	Commissari o Capo	€ 4.000,00
Responsabilità servizi esterni operativi nell'ambito della vigilanza stradale ed ambientale, controlli sul territorio e relativi rilievi fotografici, servizi congiunti Polizia Municipale e RAP per protocollo d'intesa contrasto abbandono rifiuti, con alto livello di responsabilità e discrezionalità tecnico giuridica	Istruttori	Ispettore Capo	€ 3.000,00
Responsabilità Gruppo Motociclista e servizio "pronta segnalazione abbandono rifiuti".	Istruttori	Ispettore Principale	€ 2.800,00

Responsabilità e coordinamento gruppo di lavoro controlli amministrativi	Istruttori	Assistente Capo	€ 2.500,00
Responsabilità e coordinamento gruppo di lavoro controlli e vigilanza cartellonistica stradale e occupazione suolo pubblico per scarrabili	Istruttori	Assistente	€ 2.300,00

Così come previsto per gli incarichi relativi all'indennità per specifiche responsabilità, i nuovi incarichi di indennità di funzione avranno decorrenza dalla data dell'incarico, e scadenza, in virtù della ultrattività di cui all'art. 1 del CCDI e dell'accordo economico, al 31/12/2024, salvo motivata revoca e salvo risoluzione anticipata in caso di mancanza delle risorse di finanziamento dell'istituto. Le determinazioni di assegnazione degli incarichi dovranno essere trasmesse alla Direzione Politiche del Personale "per il seguito di competenza". Quest'ultima, verificato il rispetto della normativa contrattuale, provvederà all'impegno di spesa ed alla liquidazione.

L'art. 11 regola l'istituto della **Reperibilità**, prevedendo che la misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è elevata in 12 euro e viene raddoppiata nel caso di svolgimento di questa attività in giornate festive, anche infrasettimanali. La stessa è aumentata a 13 euro per 12 ore per i dipendenti che sono collocati in reperibilità per più di 4 volte nell'arco dello stesso mese.

E' previsto che ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese e che, nel caso in cui l'Ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un arco massimo di 3 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio – la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

L'art. 12, dedicato alla Turnazione, richiama per la regolamentazione dell'istituto, integralmente la normativa nazionale e decentrata vigente.

L'art.13, intitolato "**Remunerazione del personale della Polizia Metropolitana che svolge attività aggiuntive finanziate da privati**", prevede che per le prestazioni della polizia metropolitana aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi c.d. in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi gli incaricati di elevate qualificazioni, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21.5.2018, calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia metropolitana hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

Gli articoli 14 e 15 disciplinano le **Progressioni orizzontali/differenziali stipendiali** ed i criteri e le procedure per la relativa attribuzione.

In particolare è stabilito che le progressioni orizzontali o economiche/differenziali stipendiali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale **non superiore comunque al 50%** rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi) con arrotondamento alla unità inferiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente. L'istituto può essere finanziato esclusivamente da risorse stabili, che lo finanziano permanentemente, e la decorrenza è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 aree.

Per quanto riguarda i criteri, è stato stabilito che:

- l'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è fissato in 2 anni;
- il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area varia annualmente in base alle risorse disponibili. Il CCDI ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo;
- la graduatoria per ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri:

- **fino a 60 punti** sulla base della media delle valutazioni individuali degli ultimi 3 anni o, in caso di mancata valutazione per assenza, delle ultime tre valutazioni disponibili, con un punteggio calcolato in misura proporzionale a tale media;

- **fino a 40 punti** sulla base della esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, in ragione di 5 punti per anno, ridotti proporzionalmente in caso di periodo inferiore.

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni si attribuisce un punteggio aggiuntivo del 3% del punteggio complessivo ottenuto.

L'art. 16 prevede i **Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione**, richiamando integralmente il nuovo Regolamento che prevede la Disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione di Tipo A e B e relativa metodologia di valutazione, in ottemperanza al nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021, approvato con Decreto Sindacale n. 66 del 21/03/2023.

L'art. 17, riguardante i piani di **Welfare integrativo**, conferma i criteri già approvati in delegazione trattante, previsti nell'allegato A dell'accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2021, sottoscritto in data 13/12/2021, prevedendo, per l'anno 2023, di destinare all'istituto l'importo di € 10.000,00.

L'art. 18 prevede le cd. "**Norme finali**", sottolineando che l'accordo sarà efficace dal momento della sottoscrizione definitiva, ed ai sensi dell'art. 8, comma 9 del CCNL 16/11/2022, sarà trasmesso all'ARAN e al CNEL, per via telematica, entro cinque giorni dalla suddetta sottoscrizione, corredato dalla relazione illustrativa e tecnica, munito, altresì, di certificazione sulla compatibilità dei costi.

Le parti, come sopra anticipato, hanno ritenuto di completare l'ipotesi di CCDI con la seguente dichiarazione congiunta: *"Le parti convengono che l'istituto dei differenziali economici, in fase di prima applicazione ed in continuità con i criteri già da tempo vigenti ed utilizzati nell'Ente per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali previste dal precedente CCNL, non prevedano la valorizzazione dei titoli di studio e delle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi, fermo rimanendo l'eventuale verifica e integrazione dei criteri nelle prossime contrattazioni decentrate, considerando, quali percorsi formativi utili per l'acquisizione dei differenziali economico, solo quelli previsti all'art. 55 comma 3 del CCNL 2019/2021, destinati a tutto il personale dell'ente e conclusi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite".*

L'ipotesi di CCDI, infine, prevede due allegati (alleg. 1 - scheda attestazione attività mensili per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro, alleg. 2 - schema di incarico indennità compiti comportanti specifiche responsabilità).

Il contratto sottoscritto prevede, come è facile intuire, oltreché novità giuridiche, anche dei nuovi adempimenti operativi, differenti dal passato, da porre in essere da parte dei dirigenti e che necessitano di particolare approfondimento ed attenzione, con particolare riferimento alla indennità per specifiche responsabilità.

In particolare, in sede di prima applicazione dell'istituto, ed entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCDI, ciascun dirigente dovrà procedere all'assegnazione dei nuovi incarichi di specifica responsabilità relativi alla propria Direzione, utilizzando esclusivamente il modello di lettera di incarico allegato al CCDI, che dovrà essere trasmesso alla Direzione Politiche del Personale e, per conoscenza, al Direttore Generale, per i successivi impegno di spesa e liquidazione, la necessaria verifica del rispetto del dettato contrattuale e per il monitoraggio dell'istituto.

Gli incarichi avranno decorrenza dalla data di nomina, e scadenza, in virtù della ultrattività di cui all'art. 1 del CCDI e dell'accordo economico, al 31/12/2024, salvo motivata revoca e salvo risoluzione anticipata in caso di mancanza delle risorse annuali di finanziamento dell'istituto.

Ciascun dirigente, con le responsabilità assegnate, dovrà coprire tutti i servizi e tutte le aree di maggiore responsabilità della propria Direzione, o attraverso assegnazione diretta a titolari di Elevate Qualificazioni, o a personale dell'area Funzionari ed EQ, ovvero lasciandolo alla responsabilità diretta del dirigente ed individuando personale idoneo a coprire aree di attività particolarmente complesse presenti nell'ambito dei servizi.

Le risorse destinate al finanziamento di questa indennità sono state ripartite dal Direttore Generale tra le varie Direzioni in relazione alla misura del peso della posizione dirigenziale, al numero di dipendenti, al numero di sedi, alla tipologia dei procedimenti. A ciascun dirigente è assegnato annualmente un budget da utilizzare per

l'individuazione ed assegnazione dei compiti comportanti specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2019/2021. Per l'anno 2023 si individua un budget complessivo di € 245.000,00, così suddiviso tra le Direzioni:

BUDGET ASSEGNATO A CIASCUN SETTORE (IN €)

Direzioni	BUDGET FINALE
Direzione Generale	20.000
Segreteria Generale	10.000
Polizia Metropolitana e Protezione Civile	10.000
Politiche del Personale	25.000
Gare e Contratti – Innovazione Tecnologica	20.000
Pianificazione e Programmazione	15.000
Ragioneria Generale	20.000
Servizi generali e istituzionali	15.000
Avvocatura	10.000
Edilizia scolastica e valorizzazione beni patrimoniali e culturali	20.000
Viabilità	25.000
Patrimonio	20.000
Energia e Ambiente	15.000
Sviluppo economico e servizi sociali, Turistici e culturali	20.000
Totale	245.000

I Sigg. Dirigenti, pertanto, entro e non oltre il 15/12/2023, dovranno provvedere alle nomine, nel rispetto del budget annuale assegnato, utilizzando lo schema di incarico allegato al CCDI, controfirmato per accettazione dall'incaricato, e trasmettere alla Direzione Politiche del Personale i suddetti incarichi.

La Direzione Politiche del Personale, verificato il rispetto del dettato contrattuale e del budget assegnato, con propria determinazione dirigenziale, a valere sul capitolo destinato all'istituto, provvederà all'impegno e liquidazione degli incarichi di specifiche responsabilità.

Dopo l'assegnazione degli incarichi annuali, e a seguito del monitoraggio dell'istituto da parte del Direttore Generale n.q. di Presidente della delegazione trattante, eventuali risorse residue tornano nella disponibilità del fondo per l'utilizzo nell'ambito del medesimo istituto e potranno essere utilizzate, previa richiesta motivata di ciascun dirigente interessato al Direttore Generale, per l'assegnazione di ulteriori incarichi di responsabilità che non hanno trovato capienza nel budget inizialmente assegnato.

Si raccomanda ai Sigg. Dirigenti di attenersi ad una scrupolosa e corretta applicazione del dettato contrattuale, fermo rimanendo che la Direzione Politiche del Personale, per competenza, rimane a disposizione per ogni opportuno chiarimento in ordine alle modalità applicative dei vari istituti.

IL DIRETTORE DEL PERSONALE
Dr. Antonio Calandriello

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Nicola Vernuccio