

**“CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023/2025
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI PALERMO”**

Il giorno 29 del mese di Dicembre dell'anno 2023, alle ore 15.00 le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Direttore Generale Vicario:

DR. SERGIO MANERI

F.TO Sergio Maneri

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

C.G.I.L./F.P. _____ F.TO _____

_____ F.TO _____

C.I.S.L./F.P. _____ F.TO _____

_____ F.TO _____

U.I.L./F.P.L. Rosalba La Mattina F.TO Rosalba La Mattina

Iliondo Martini F.TO Iliondo Martini

C.S.A./R.A.L. Nicola Scaglione F.TO Nicola Scaglione

_____ F.TO _____

PRESIDENTE R.S.U. _____ F.TO _____

VICE PRESIDENTE _____ F.TO _____

VICE PRESIDENTE _____ F.TO _____

VICE PRESIDENTE _____ F.TO _____

sottoscrivono in data 29/12/2023 il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023/2025 del personale del Comune di Palermo, gs. Deliberazione di G.C. n° 421 del 29/12/2023.

**“CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO
2023/2025 DEL PERSONALE
DEL COMUNE DI PALERMO”**

The image shows four handwritten signatures in the bottom right corner. Two are in blue ink and two are in black ink. The signatures are stylized and appear to be initials or names. The blue ink signatures are positioned above the black ink signatures.

INDICE

• Premessa	pag. 2
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	
• Art. 1 Oggetto e obiettivi	pag. 3
• Art. 2 Ambito di applicazione	pag. 3
• Art. 3 Durata	pag. 3
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	
• Art. 4 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili di cui all'art.80, comma 2 fra le diverse modalità di utilizzo	pag. 4
• Art. 5 Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	pag. 5
• Art. 6 Progetti di Performance Organizzativa Specifica	pag. 8
• Art. 7 Criteri generali per l'attribuzione dei compensi correlati alla Performance Individuale Specifica	pag. 9
• Art. 8 Progetto Performance Individuale Area Polizia Municipale	pag. 11
• Art. 9 Progetto Performance Individuale Specifica Impianti Sportivi	pag. 14
• Art. 10 Progetto Performance Individuale Specifica Strutture Culturali	pag. 15
• Art. 11 Progetto Performance Individuale Specifica Centri Informazione Turistica	pag. 15
• Art. 12 Progetto Performance Individuale Specifica Impianti Cimiteriali	pag. 16
• Art.13 Progetto Performance Individuale Specifica sportelli servizi demografici.....	pag. 16
• Art.14 Progetto Performance Individuale Specifica "Eventi culturali"	pag. 17
• Art. 15 Differenziazione del premio individuale	pag. 17
• Art. 16 Criteri per la progressione economica all'interno delle aree	pag. 18
• Art. 17 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro	pag. 22
• Art.18 Individuazione delle misure delle indennità di servizio esterno per la P.M.....	pag. 25
• Art. 19 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità	pag. 26
• Art. 20 Criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	pag. 30
• Art. 21 Indennità di funzione per la P.M.....	pag. 31
• Art. 22 Criteri generali per la correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di E.Q. e la retribuzione di risultato dei titolari di P.O.	pag. 31
• Art.23 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q.	pag. 32
TITOLO III – ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO	
• Art. 24 Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, co. 1 e 3	pag. 32
• Art. 25 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella Banca delle ore ...	pag. 33
• Art. 26 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita	pag. 33
• Art. 27 Orario multi periodale	pag. 34
• Art. 28 Individuazione contingente di personale autorizzato a superare il limite massimo individuale annuo di prestazioni di lavoro straordinario	pag. 34
• Art.29 Prestazione attività lavorativa ricadente in una giornata festiva infrasettimanale ..	pag. 34
• Art. 30 Disciplina per lo svolgimento della prestazione in modalità agile.....	pag. 35
TITOLO IV – DISPOSIZIONI VARIE	
• Art. 31 Risorse non utilizzate	pag. 35
• Art. 32 Disapplicazioni	pag. 35
• Art. 33 Interpretazione autentica	pag. 35
• Art. 34 Disposizioni finali	pag. 36

Premessa

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato definito sulla base delle direttive fornite dal Sindaco alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica tendenti alla incentivazione del personale comunale.

L'obiettivo è quello di implementare l'efficienza ed i livelli qualitativi dei servizi forniti all'utenza attraverso l'introduzione di una nuova cultura del risultato e di criteri improntati alla meritocrazia, in linea anche con i principi della Riforma del Pubblico Impiego.

The image shows several handwritten signatures in blue and black ink. There are three distinct signatures in blue ink and one in black ink, all appearing to be stylized and overlapping.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi, dei vincoli e dei limiti previsti dalla normativa vigente.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale – esclusi i dirigenti – in servizio presso il Comune di Palermo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, con esclusione dei dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato da un CCNL diverso da quello del Comparto delle Funzioni Locali.

Art. 3

Durata

1. Il presente contratto, per la parte normativa, ha durata triennale e concerne il periodo 1 gennaio 2023 – 31 dicembre 2025, mentre, per la parte economica, il relativo accordo ha durata annuale e definisce i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo.
2. Alla scadenza il CCDI si intende tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo diversa disposizione legislativa o nel caso in cui non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo nuovo contratto.
3. Le risorse economiche destinate alla contrattazione integrativa sono costituite annualmente e la loro destinazione è stabilita in sede di contrattazione decentrata, avente cadenza annuale, secondo quanto previsto dal successivo art. 5.
4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo.
5. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido, in assenza di una nuova intesa di ripartizione del fondo, ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente.
6. Nel caso in cui le risorse annuali siano insufficienti a garantire l'erogazione per tutti gli istituti, secondo le misure previste nell'accordo economico, nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto, verranno erogate esclusivamente le indennità disciplinate dal contratto nazionale. In caso di mancato accordo, si rinvia a quanto previsto dall'art. 8, commi 5 e 6 del CCNL 16/11/2022.
7. Gli effetti del presente contratto decentrato decorrono dal giorno successivo a quello della definitiva sottoscrizione, salvo diversa prescrizione contenuta nello stesso.
8. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 4

Criteria di ripartizione delle risorse decentrate disponibili di cui all'art. 80 comma 2 fra le diverse modalità di utilizzo

(CCNL 16/11/2022 - art. 7, co. 4, lett. a)

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme di legge o contrattuali nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate, annualmente costituito ai sensi del vigente CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.
3. Le risorse stabili, determinate secondo la previgente disciplina, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi, al netto di quelle destinate, nell'anno 2017, alla retribuzione di posizione e di risultato delle E.Q. (ex posizioni organizzative) e sono destinate a finanziare, in via prioritaria, i seguenti istituti economici, quali:
 - a. progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree;
 - b. indennità di comparto (art. 33 del CCNL 22/01/04);
 - c. indennità professionale degli asili nido, ex art. 31 del CCNL 14/09/00;
 - d. indennità professionale per il personale docente delle scuole dell'infanzia e per il personale educativo dei servizi educativi dell'infanzia ex art. 6 del CCNL 5/10/01;
 - e. indennità di direzione e di staff, prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/95.
4. Le residue risorse di cui al comma 3 sono integrate annualmente, oltre che dalle eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1, così come previsto dall'art. 80 comma 1, del CCNL 16/11/2022, con le risorse variabili previste dall'art. 79, comma 2.
5. Le risorse variabili rese disponibili, con cadenza annuale, secondo le effettive disponibilità di bilancio e soggette alla verifica del rispetto delle disposizioni finanziarie vigenti, vengono destinate ed utilizzate, a far data dall'inserimento nel fondo delle risorse decentrate, prioritariamente rispetto alle altre risorse indicate al comma 3), per finanziare l'istituto della performance individuale.
6. Le risorse di cui ai commi 3 e 4, vengono ripartite con i seguenti criteri:
 - individuare, nel limite consentito dalle risorse decentrate, le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti il riconoscimento della qualità della prestazione lavorativa e dei risultati ottenuti, riferito al progetto di miglioramento/mantenimento della performance dell'ente (premi collegati alla performance organizzativa e individuale), che possono essere integrate, prioritariamente, salvo diverso accordo tra le parti, dalle economie e dai residui

realizzatesi annualmente sugli altri istituti contrattuali, quando non vincolati nel loro utilizzo, secondo le modalità individuate in sede di accordo economico;

- individuare, nel limite consentito delle risorse decentrate, le risorse destinate a specifici progetti, con lo scopo di contribuire in maniera continuativa al miglioramento dei rapporti con il cittadino e/o le associazioni di categoria;
 - individuare, nel rispetto delle norme finanziari vigenti, le risorse destinate a specifici progetti, finanziati con i proventi di cui all'art. 208 Cds, qualora collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo, finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;
 - erogare le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno);
 - erogare le indennità per attività svolte in particolari condizioni di lavoro (rischio, disagio, maneggio valori);
 - compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, affidate al personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulta titolare di incarico di E.Q.;
 - erogare le indennità di funzione ed indennità di servizio esterno, secondo le disposizioni contenute agli artt. 97 e 100 del vigente CCNL;
7. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e comunicata alle OO.SS. e alle R.S.U.
8. Per tutto quanto non disciplinato nel presente articolo, si rimanda ad un successivo accordo di modifica ed integrazione del presente CCDI.

Art. 5

Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (CCNL ex art. 7, co. 4, lett. b)

1. L'Amministrazione Comunale, così come previsto dall'art. 7 del D. Lgs. 150/09, valuta con cadenza annuale la performance organizzativa della struttura (Area/Settore/Servizio/Ufficio) e con cadenza semestrale la performance individuale dei dipendenti, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance, tempo per tempo vigente.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance ha la finalità di realizzare effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e nella qualità dei servizi resi.
3. Il predetto sistema coinvolge l'attività di tutti i dipendenti in servizio, sia a tempo pieno, sia in part-time, sia temporaneamente in comando da altre amministrazioni, sia in distacco sindacale, ivi compreso il personale di Polizia Municipale, eccezion fatta per il personale comandato o distaccato presso altri Enti o Amministrazioni diverse.
4. Le valutazioni delle prestazioni lavorative dei dipendenti effettuate dai dirigenti si riferiscono all'attività svolta nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente previsto.

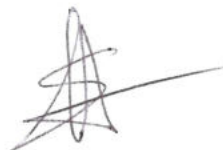
5. L'incentivazione al raggiungimento di appropriati livelli di performance organizzativa ed individuale si realizza attraverso la corresponsione di appositi compensi collegati al raggiungimento di obiettivi predeterminati, tenendo anche conto della qualità della prestazione resa e dei comportamenti professionali ed organizzativi.
6. I predetti compensi vengono corrisposti ai dipendenti interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione della performance organizzativa ed individuale, secondo le modalità operative previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance del personale Area Comparto, tempo per tempo vigente.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

7. Il sistema di valutazione della performance organizzativa è unico per tutto il personale comunale (dirigenza e comparto), ancorché l'incidenza del relativo compenso varia in funzione delle aree di appartenenza, secondo il nuovo ordinamento professionale di cui all'art. 12 del CCNL 16/11/2022 e ha come riferimento i risultati conseguiti dalle diverse aree di responsabilità in cui l'Amministrazione si articola (Area/Settore/Servizi/Uffici).
8. Gli indicatori prescelti per la misurazione degli obiettivi assegnati ai dirigenti competenti costituiscono gli elementi di valutazione della performance organizzativa dell'Area/Settore/Servizio di assegnazione del dipendente e, quindi, della performance organizzativa di ciascun dipendente.
9. Il grado di raggiungimento della performance organizzativa di ciascuna area di responsabilità viene determinato calcolando la somma degli indicatori afferenti agli obiettivi assegnati, ponderata in funzione dei pesi agli stessi attribuiti.
10. Il compenso incentivante inerente la performance organizzativa è corrisposto, con cadenza annuale, ai dipendenti di ciascuna struttura, successivamente alla certificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti competenti effettuata da parte dell'O.I.V.
11. La misura di tale compenso è individuata, in sede di accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate, suddividendo le risorse finanziarie destinate all'istituto della performance organizzativa per la somma dei valori medi annui della retribuzione tabellare di ciascuna area di inquadramento, ponderati in funzione del numero dei dipendenti in servizio; il coefficiente di riparto, così ottenuto, moltiplicato per il valore medio annuo ponderato della retribuzione tabellare di ciascuna area professionale, determina la quota complessiva di compenso spettante al personale della medesima area di appartenenza (ex categoria) e, quindi, la misura unitaria pro-capite per ciascuna area professionale (ex categoria).
12. L'ammontare del superiore compenso da corrispondere ai dipendenti è determinato rapportando la misura unitaria pro-capite, determinata per ciascuna area professionale, alla percentuale del grado di raggiungimento della performance organizzativa di ciascuna Area/Settore/Servizio di assegnazione del dipendente.
13. Nel caso di trasferimento del dipendente in corso d'anno, ai fini dell'individuazione della struttura di assegnazione dello stesso, si rimanda a quanto previsto nel processo di valutazione semestrale del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance del personale Area Comparto.



6



PERFORMANCE INDIVIDUALE

14. Il sistema di valutazione della performance individuale, in linea con quanto disposto dall'art. 9, comma 2, del D.Lgs. 150/2009, prevede 3 distinti ambiti di valutazione, quali:
 - risultati raggiunti dall'unità organizzativa di appartenenza (Ambito A);
 - comportamenti professionali ed organizzativi (Ambito B);
 - qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (Ambito C).
15. La somma dei punteggi ponderati relativi ai 3 ambiti rappresenta la valutazione finale della performance individuale del dipendente interessato.
16. Al fine di allineare tutti i sistemi vigenti di monitoraggio dei risultati conseguiti dall'ente (quali il monitoraggio semestrale del Controllo Strategico e del monitoraggio del Controllo di Gestione), la valutazione della performance individuale è effettuata dai dirigenti, con cadenza semestrale.
17. Il compenso inerente la performance individuale è determinato rapportando la misura unitaria, stabilita in sede di accordo economico annuale, al punteggio complessivo ponderato dei 3 ambiti sopra-indicati.
18. Per le fattispecie di assenze individuate nel vigente sistema di valutazione, qualora il dipendente non raggiunga, nel semestre di riferimento, il requisito di presenza minima, verrà attribuito d'ufficio un punteggio pari a 80, corrispondente ad un compenso pari all'80% della misura unitaria prevista per la performance individuale secondo la classificazione prevista dall'ordinamento professionale (ex categoria di appartenenza).
19. Nel caso di assunzioni o cessazioni nel corso del semestre, il criterio relativo al requisito della presenza minima per avere diritto alla valutazione verrà applicato in proporzione agli effettivi mesi di presenza nel semestre.
20. Per il personale assunto/cessato nel corso del semestre, i compensi previsti sono ridotti proporzionalmente all'attività lavorativa prestata.
21. Per il personale in part-time o ad orario ridotto, con numero di ore inferiori a 36, il compenso previsto sarà corrisposto in misura intera, trattandosi di compenso legato al raggiungimento di obiettivi assegnati, in relazione all'ambito A (risultati raggiunti dalla U.O. di appartenenza) e all'ambito C (qualità del contributo al raggiungimento dell'obiettivo della U.O. di appartenenza), mentre sarà corrisposto in misura ridotta proporzionalmente all'attività lavorativa prestata in relazione all'ambito B (comportamenti professionali e organizzativi).
22. Il compenso incentivante viene liquidato rapportando la misura unitaria prevista per ciascuna area al punteggio complessivo ponderato dei tre ambiti sopra indicati, fermo restando che, per valutazioni corrispondenti ad un punteggio complessivo inferiore a 50, non sarà attribuito alcun compenso.
23. Si precisa che, le decurtazioni previste in caso di malattia dall'art. 71 del D.L. 112/2008, convertito in L. n. 133 del 06/08/2008, saranno applicate unicamente ai compensi corrispondenti all'ambito B (Comportamenti Professionali ed Organizzativi) e C (Qualità del contributo al raggiungimento Obiettivi della U.O./Progetti di appartenenza).



7



24. Per quanto attiene alla performance organizzativa/individuale, ai fini del computo del periodo minimo di effettiva presenza in servizio, si applicano le seguenti tutele previste dal contratto e dalla legge:

- interdizione anticipata obbligatoria dal lavoro, per le lavoratrici in maternità;
- congedo dei genitori (art. 43 del CCNL 21/05/2018);
- distacco sindacale;
- patologie gravi che richiedono terapie salvavita ed altre assimilabili (art.37, comma 3 e 4 del CCNL 21/05/2018);
- infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (art.38 del CCNL 21/05/2018).

Art. 6

Progetti di Performance Organizzativa Specifica

1. Per il conseguimento di particolari obiettivi definiti nel PIAO/Piano della Performance, l'Amministrazione Comunale può avviare iniziative, identificate come progetti, caratterizzate da un inizio e una fine, che promuovono innovazioni rilevanti, al fine di modificare e migliorare nel tempo il complesso delle attività ricorrenti e ripetute e che rivestono, quindi, una rilevanza strategica.
2. In attuazione dell'art. 3, comma 5, del D. lgs. N. 150/2009, i predetti progetti rientrano tra gli obiettivi di performance organizzativa e vanno inseriti nel Piano e nella Relazione sulla Performance.
3. La validazione dei risultati conseguiti ad esito della realizzazione dei progetti costituisce condizione necessaria per erogare gli incentivi ad essi connessi.
4. I progetti sono inseriti in un'apposita sezione del PIAO/Piano della Performance, anche in sede di approvazione del Piano della Performance.
5. I risultati di ciascun progetto sono esplicitati nella Relazione sulla Performance, come avviene per tutti gli obiettivi di performance organizzativa, al fine di avere una validazione unitaria dei risultati connessi agli obiettivi di performance collegati ai progetti.
6. I progetti di cui al presente articolo sono svolti nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario.
7. I progetti di Performance Organizzativa sono proposti dai dirigenti sia nell'ambito di un'unica struttura di riferimento (Servizio/Settore/Area) ovvero nell'ambito di strutture appartenenti ad Aree e/o Settori diversi. Ciascun dipendente non può partecipare a più di un progetto obiettivo per il medesimo periodo.
8. Detti progetti dovranno essere presentati entro il I semestre di ciascun anno per essere realizzati entro il II semestre del medesimo anno. La liquidazione verrà effettuata tenendo conto della durata stabilita.
9. La proposta di progetto è presentata dai dirigenti della struttura di riferimento sulla base di un format comune, predisposto dall'Area della Direzione Generale, in cui sono indicati:
 - a) I bisogni specifici cui si vuole dare risposta in termini di miglioramento, come pure i servizi su cui si vuole intervenire;
 - b) I concreti risultati di miglioramento cui il progetto è finalizzato, specificando:

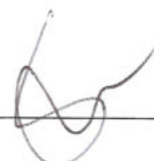
8

- Miglioramenti attesi;
 - Tempi di realizzazione;
 - Modalità di realizzazione e di verifica dei risultati;
- c) I risultati che saranno oggettivamente ottenuti, attraverso indicatori, strumenti di misurazione o giudizi espressi dall'utenza;
- d) Il gruppo di lavoro, i compiti, le responsabilità di ciascun componente e la relativa incidenza nella realizzazione del progetto.
10. Per ciascuno dei progetti presentati è previsto un meccanismo di validazione da parte del Comitato di Direzione, il quale verificherà:
- La compatibilità giuridica del progetto rispetto alle disposizioni del CCNL;
 - La correttezza e misurabilità degli indicatori e la credibilità dei risultati attesi.
 - La congruità del progetto sotto il profilo della coerenza e la relativa priorità con le risorse disponibili nel fondo del salario accessorio
11. Il Comitato di Direzione effettuata la validazione dei progetti ritenuti ammissibili stila la relativa graduatoria in funzione delle priorità stabilite.
12. I progetti finanziati con le risorse non utilizzate dell'anno precedente, saranno attivati, secondo l'ordine di priorità sino alla concorrenza delle risorse economiche destinate a tale istituto stabilite in sede di accordo economico.

Art. 7

Criteria generali per l'attribuzione dei compensi correlati alla Performance Individuale Specifica

1. Tenuto conto che, l'Amministrazione Comunale di Palermo ha tra le sue priorità irrinunciabili quella di ampliare e garantire la copertura dei servizi da fornire ai cittadini/utenti, durante l'intero anno solare, comprese le giornate di Sabato, Domenica e festivi infrasettimanali, si prevede l'introduzione di specifici compensi di performance individuale, correlati al miglioramento e all'ampliamento dei predetti servizi.
2. Vengono individuati, presso le strutture interessate, uno o più progetti di "performance individuale specifica", a cui potrà aderire il personale, su base volontaria, indipendentemente dall'essere ad orario intero o ad orario ridotto/part-time o in distacco sindacale parziale.
3. Al personale aderente ai progetti, di norma, si applicano le previsioni di cui agli art. 29, co. 4, lett. c) e art. 30, ove previsto, e art. 31 del CCNL 16/11/2022, "orario multiperiodale", che consente di programmare calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle ore settimanali contrattuali previste e, comunque, nel rispetto del monte ore complessivo, in relazione al periodo di riferimento.
4. Il personale effettuerà, di norma, la prestazione oraria settimanale del servizio, dal lunedì al venerdì, tranne che per le settimane in cui dovrà effettuare "orario di lavoro plurisettemanale", che consente di prevedere settimane lavorative con un numero di ore maggiore o minore, nel rispetto della media delle ore settimanali contrattualmente previste nel periodo predefinito.
5. L'ulteriore compenso ha la finalità di aumentare e migliorare i servizi resi alla cittadinanza e si basa sull'espletamento di un determinato numero di variazioni dell'orario plurisettemanale.



6. L'adesione ai progetti di performance specifica è volontaria; essa dovrà essere data, di norma, entro il mese di novembre di ciascun anno a valere per l'anno successivo. Una volta aderito al progetto non sarà più consentito ritirarsi da esso in corso d'anno, salvo che per ragioni di salute o per documentate ragioni personali.
7. Qualora le adesioni al progetto eccedano rispetto alle unità stabilite con il correlato budget, dovrà essere data precedenza ai dipendenti in forza alla struttura di riferimento del progetto; in caso di ulteriore eccedenza avranno precedenza i dipendenti che abbiano avuto la migliore valutazione complessiva nell'anno precedente e, a parità, coloro che hanno maggiore anzianità di servizio presso la struttura di riferimento del progetto.
8. Qualora le adesioni al progetto siano inferiori rispetto alle unità stabilite per ciascuno di essi, il dirigente di riferimento, di concerto con il Capo Area, procederà all'individuazione di ulteriori unità, nei limiti delle unità stabilite e del correlato budget, all'interno dell'area di appartenenza del progetto.
9. Le modalità organizzative attuative dei singoli progetti sono esplicitate mediante apposita disposizione di servizio del Dirigente Responsabile della struttura di riferimento.

Performance individuale specifica di tipo A

10. Tale tipologia di progetti prevede l'adesione da parte dei partecipanti a svolgere nell'arco dell'anno solare determinati calendari di lavoro plurisettemanali dal lunedì al sabato, con orari superiori o inferiori alle ore settimanali contrattuali previste e, comunque, nel rispetto del monte ore complessivo, in relazione al periodo di riferimento, nonché a prestare la propria attività lavorativa in un numero prefissato di domeniche e festivi infrasettimanali,
11. Ai fini dell'erogazione del compenso, si procederà a costituire, presso i servizi interessati, apposite UU.OO. formate da tutti i dipendenti che hanno aderito a ciascun progetto. A tali UU.OO., operanti nelle sole giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali, saranno attribuiti specifici obiettivi e la relativa valutazione sarà effettuata dal Dirigente della struttura di riferimento, secondo le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale (ferma restando la valutazione dei medesimi dipendenti con riferimento alla U.O. di appartenenza, nell'ambito dell'orario contrattualmente previsto dal lunedì al venerdì); tale valutazione non sarà utile ai fini delle progressioni economiche orizzontali, del riparto delle eventuali economie e della performance organizzativa.
12. Per le giornate di domenica, detto personale percepirà la maggiorazione prevista dall'ex art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, così come integrato dall'ex art. 14 CCNL 5/10/2001, con diritto al riposo compensativo da fruire secondo norma contrattuale; per i festivi infrasettimanali, ove previsto, percepirà, invece, l'indennità di turnazione contrattualmente prevista dall'art. 30 del CCNL del 16/11/2022.
13. La mancata presenza in servizio nelle giornate di domenica e nei festivi infrasettimanali dovrà essere giustificata a mezzo di documentazione a supporto delle ragioni di salute o personali che l'abbiano causata; al fine di mantenere inalterato il grado di partecipazione al progetto, l'assenza dovrà essere recuperata, ove possibile, nel corso del semestre in cui si è verificato l'evento. In mancanza di idonea documentazione, detta assenza non potrà essere recuperata e sarà oggetto di valutazione.



14. L'assenza giustificata nelle giornate di sabato potrà essere recuperata, ove possibile, nei successivi sabati del semestre, al fine di mantenere inalterato il grado di partecipazione al progetto cui si è aderito; il mancato recupero sarà, pertanto, oggetto di valutazione.

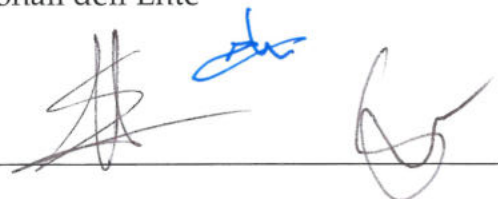
Performance individuale specifica di tipo B

15. Tale tipologia di progetti è prevista in via sperimentale per l'anno 2024 e prevede l'adesione da parte dei partecipanti a svolgere nell'arco dell'anno solare determinati calendari di lavoro plurisettemanali dal lunedì al venerdì, con orari giornalieri superiori alle ore contrattuali previste e, comunque, nel rispetto del monte ore complessivo settimanale, in relazione al periodo di riferimento
16. Sono finalizzati ad incrementare e migliorare le prestazioni dei servizi resi al cittadino utente, attraverso l'apertura pomeridiana/serale degli uffici/siti interessati

ART. 8

Progetto Performance Individuale Specifica Area della Polizia Municipale

1. Il progetto ha la finalità di potenziare i servizi di controllo alla sicurezza urbana e stradale durante l'intero anno solare, comprese le giornate di Sabato, Domenica e festivi infrasettimanali, cioè i giorni in cui si svolgono prevalentemente manifestazioni di grande richiamo, si estendono le aree pedonali, aumenta l'affluenza nelle zone commerciali.
2. Il personale aderente ai progetti, effettuerà, di norma, la prestazione oraria settimanale del servizio dal lunedì al venerdì, tranne che per le settimane in cui dovrà effettuare "orario di lavoro multiperiodale".
3. A tale articolazione si ricorre per far fronte a specifiche esigenze di servizio: la sua duttilità consente di prevedere settimane lavorative di 42 ore e altre di 28 ore, nel rispetto della media delle 35 ore settimanali, nel periodo bisettimanale predefinito, al fine di coprire anche le giornate di sabato.
4. Il sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti appartenenti al Corpo di P.M. prevede, pertanto, in aggiunta ai compensi di performance individuale di cui all'art. 6 del presente contratto, ulteriori compensi correlati alla misurazione e valutazione della Performance Individuale Specifica.
5. La Performance Individuale Specifica, aperta alla partecipazione di tutto il personale (ad eccezione di quanto indicato per il Progetto 4, al quale si rimanda), è legata all'adesione a specifici progetti, che contemplano l'espletamento di un numero di variazioni dell'orario di lavoro, con articolazione dell'orario multiperiodale, includendo anche le domeniche e i festivi infrasettimanali, con la finalità di aumentare e migliorare i servizi resi alla cittadinanza.
6. Sono individuati quattro distinti "progetti di performance individuale specifica" (denominati 1, 2, 3, 4 e 5), ai quali gli appartenenti al Corpo di P.M., indipendentemente dall'essere ad orario intero o ad orario ridotto/part-time o in distacco sindacale parziale, potranno aderire secondo le modalità più avanti specificate.
7. Detti progetti sono finalizzati, esclusivamente, allo svolgimento di servizi territoriali esterni e relative attività di supporto, quali quelle in Centrale Operativa e in Autoparco, e a quelli di vigilanza delle sedi istituzionali dell'Ente



Performance Individuale Specifica – Progetto n. 1

8. Il progetto prevede l'adesione volontaria di tutto il personale appartenente all'Area di Vigilanza, in numero massimo di 67 unità e comporta l'obbligo, da parte di tutto il personale che vi partecipa, di garantire la flessibilità del proprio orario per la copertura dei servizi nelle giornate di sabato e domenica.
9. Il progetto prevede, per il personale che vorrà aderirvi, un'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro per 12 volte l'anno, così distribuite:
 - dal lunedì al sabato, per 6 volte l'anno (3 a semestre) e comporterà, quindi, la conseguente modifica dell'orario di lavoro con articolazione oraria complessiva bisettimanale e la presenza in servizio nelle giornate di sabato. Nella settimana successiva a quella in cui si è prestato servizio nella giornata di sabato, verranno, pertanto, effettuate le sole 28 ore residue per il completamento delle ore bisettimanali di servizio;
 - per ulteriori 6 giornate lavorative annue (3 a semestre) da rendere nelle giornate di e domenica.

Performance Individuale Specifica – Progetto n. 2

- 10 Tale progetto prevede l'adesione volontaria del personale indicato al comma 7, in numero massimo di 98 unità.
- 11 Il progetto prevede, per il personale che vorrà aderirvi, un'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro per 27 volte l'anno, così distribuite:
 - dal lunedì al sabato, per 13 volte l'anno (6 o 7 a semestre) e comporterà, quindi, la modifica dell'orario di lavoro con articolazione oraria complessiva bisettimanale e la presenza in servizio nelle giornate di sabato. Nella settimana successiva a quella in cui si è prestato servizio nella giornata di sabato, verranno, pertanto, effettuate le sole 28 ore residue per il completamento delle ore bisettimanali di servizio;
 - per ulteriori 14 giornate lavorative annuali (7 a semestre) da rendere nelle giornate di domenica e nei giorni festivi infrasettimanali.

Performance Individuale Specifica – Progetto n. 3

- 12 Tale progetto prevede l'adesione volontaria del personale indicato al comma 7, ed è destinato, prioritariamente, al personale assegnato alla Centrale Operativa, al servizio TSO e Infortunistica stradale, che obbligatoriamente deve garantire la propria attività in maniera certa e continuativa, per un numero massimo di 83 unità.
- 13 Il progetto prevede, per il personale che vorrà aderirvi, un'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro per 36 volte l'anno, così distribuite:
 - dal lunedì al sabato, per 18 volte l'anno (9 a semestre) e comporterà quindi, per detto personale, la modifica dell'orario di lavoro con articolazione oraria complessiva bisettimanale e la presenza in servizio nelle giornate di sabato. Nella settimana successiva a quella in cui si è prestato servizio nella giornata di sabato, verranno, pertanto, effettuate le sole 28 ore residue per il completamento delle ore bisettimanali di servizio;
 - per ulteriori 18 giornate lavorative annuali (9 a semestre), da rendere nelle giornate di domenica e nei giorni festivi infrasettimanali.



Performance Individuale Specifica – Progetto n. 4 (n. 3 + n. 1)

- 14 Tale progetto è destinato, prioritariamente, al personale assegnato alla Centrale Operativa, al servizio TSO ed al servizio Infortunistica.
- 15 Detto personale, purché partecipi alla Performance Individuale Specifica di cui al progetto 3, può chiedere di partecipare anche al progetto 1, nel limite del numero massimo previsto per il predetto progetto n. 1.
- 16 Il compenso previsto per gli aderenti al progetto n. 4 sarà maggiore rispetto a quello individuato per gli aderenti al progetto n. 1, con il conseguente riproporzionamento dell'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro per un numero massimo di 100 unità.
- 17 Il progetto prevede, per il personale che vorrà aderirvi, un'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro per 48 volte l'anno, così distribuite:
 - dal lunedì al sabato, per 24 volte l'anno (12 a semestre) e comporterà, quindi, per detto personale la modifica dell'orario di lavoro con articolazione oraria complessiva bisettimanale e la presenza in servizio nelle giornate di sabato. Nella settimana successiva a quella in cui si è prestato servizio nella giornata di sabato, verranno, pertanto, effettuate le sole 28 ore residue per il completamento delle ore bisettimanali di servizio;
 - per ulteriori 24 giornate lavorative annuali (12 a semestre) da rendere nelle giornate di domenica e nei giorni festivi infrasettimanali.

Performance Individuale Specifica – Progetto n. 5

- 18 Tale progetto, collegato anch'esso ad obiettivi di potenziamento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, polizia amministrativa e i controlli relativi alla "mala movida", da effettuarsi nel mese di dicembre, è destinato al personale che partecipa alla Performance Individuale Specifica. Nel caso non si raggiungesse la massima partecipazione si richiederà la disponibilità anche del personale non aderente alla performance specifica, ma che sia idoneo ai servizi richiesti.
- 19 Il Progetto 5 contempla l'espletamento di un ulteriore numero massimo di 5 variazioni dell'orario di lavoro, con articolazione dell'orario multiperiodale, includendo anche sabato, domenica e festivi infrasettimanali, allo scopo di potenziare e migliorare i servizi resi alla cittadinanza durante il periodo natalizio. Tale progetto prevede l'adesione volontaria del solo personale idoneo ai servizi operativi esterni in numero massimo di 150 unità.

Disposizioni comuni ai progetti 1, 2, 3, 4 e 5

- 20 L'adesione ai progetti è volontaria; essa dovrà essere data, di norma, entro il mese di novembre di ciascun anno a valere per l'anno successivo. Una volta aderito ad un progetto non sarà più consentito ritirarsi da esso in corso d'anno, salvo che per ragioni di salute o per documentate ragioni personali, che il dirigente di riferimento valuterà nel rispetto della normativa sulla privacy. Il Dirigente di riferimento potrà valutare, nei limiti delle disponibilità economiche, le richieste di passaggio da progetti che comportino un minore numero di variazioni dell'orario di lavoro a quelli che ne richiedano di più.

 13

- 21 Qualora le adesioni ai progetti eccedano rispetto alle unità stabilite per ciascuno di essi, si darà precedenza ai dipendenti che svolgono il loro servizio abituale nelle U.O. di Polizia Stradale o assimilabili, di Infortunistica, di Polizia Urbana e di Polizia Amministrativa o assimilabili; in caso di ulteriore eccedenza avranno precedenza quelli che abbiano avuto la migliore valutazione complessiva nell'anno precedente e, a parità, coloro che hanno maggiore anzianità di servizio presso la P.M.; coloro che non dovessero risultare in posizione utile in graduatoria concorreranno con gli altri richiedenti per l'inserimento nel progetto che comporti un minor numero di variazioni dell'orario di lavoro.
- 22 Tutti i servizi avranno la durata di sette ore e potranno riguardare qualsiasi fascia oraria in base alle necessità contingenti del servizio; al dipendente spetterà il buono pasto, allorché ne ricorrano i presupposti contrattuali.
- 23 Le modalità organizzative attuative del presente articolo verranno esplicitate ed applicate mediante apposita disposizione di servizio del Dirigente di riferimento, relativa ai servizi da espletare, di volta in volta, nei giorni di sabato, domenica e festivi infrasettimanali.
- 24 Le giornate complessivamente stimate con l'adesione ai 5 progetti, di cui al presente articolo, determinano n. **11.988** giornate lavorative. Per gli anni successivi al primo, i suddetti limiti verranno ridotti proporzionalmente alla diminuzione del personale che cesserà dal servizio.
- 25 I progetti specifici, di cui al presente articolo, collegati ad obiettivi di potenziamento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, in coerenza con le previsioni legislative e finanziarie, potranno essere finanziati, ai sensi dell'art. 98, comma 1, lett. c), anche con le risorse previste dall'art. 208, commi 4, lett. c) del CdS e art. 5 del D.lgs. 285/92 e ss.mm.ii.
- 26 Nel caso in cui i progetti siano finanziati con le risorse indicate al comma 25, le eventuali somme residue che dovessero scaturire dall'erogazione dell'indennità sopra indicata saranno destinate ad assistenza e previdenza.

ART. 9

Progetto Performance Individuale Specifica Impianti Sportivi

1. Il progetto prevede l'adesione volontaria in numero massimo di **56** unità, compreso il personale con orario inferiore alle 36 ore o in distacco sindacale parziale e comporta l'obbligo, da parte di tutto il personale che vi partecipa, di garantire la flessibilità del proprio orario per la copertura dei servizi nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali.
2. Il progetto prevede, per il personale che vorrà aderirvi, un'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro per **27** volte l'anno, così distribuite:
 - dal lunedì al sabato, per **13** volte l'anno (6 o 7 a semestre) e comporterà, quindi, la modifica dell'orario di lavoro, con articolazione oraria complessiva bisettimanale e la presenza in servizio nelle giornate di sabato. Nella settimana successiva a quella in cui si è prestato servizio nella giornata di sabato, verranno, pertanto, effettuate le sole ore residue per il completamento delle ore bisettimanali di servizio;
 - per ulteriori **14** giornate lavorative annuali (7 a semestre) da rendere nelle giornate di domenica e nei giorni festivi infrasettimanali.



3. Per quanto attiene ai criteri e modalità organizzative si rinvia a quanto disciplinato dall' art. 7 del presente contratto.

Art. 10

Progetto Performance Individuale Specifica Strutture Culturali

1. Il progetto prevede l'adesione volontaria in numero massimo di **104 unità**, compreso il personale con orario inferiore alle 36 ore o in distacco sindacale parziale e comporta l'obbligo, da parte di tutto il personale assegnato, che vi partecipa, di garantire la flessibilità del proprio orario per la copertura dei servizi nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali.
2. Il progetto prevede, per il personale che vorrà aderirvi, un'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro per **27** volte l'anno, così distribuite:
 - dal lunedì al sabato, per **13** volte l'anno (6 o 7 a semestre) e comporterà, quindi, la modifica dell'orario di lavoro con articolazione oraria complessiva bisettimanale e la presenza in servizio nelle giornate di sabato. Nella settimana successiva a quella in cui si è prestato servizio nella giornata di sabato verranno, pertanto, effettuate le sole ore residue per il completamento delle ore bisettimanali di servizio;
 - per ulteriori complessive **14** giornate lavorative annuali (7 a semestre) da rendere nelle giornate di domenica e nei giorni festivi infrasettimanali.
3. Per quanto attiene ai criteri e modalità organizzative si rinvia a quanto disciplinato dall' art. 7 del presente contratto.

Art. 11

Progetto Performance Individuale Specifica Centri di Informazione Turistica

1. Il progetto prevede l'adesione volontaria in numero massimo di **22** unità, compreso il personale con orario inferiore alle 36 ore o in distacco sindacale parziale e comporta l'obbligo, da parte di tutto il personale che vi partecipa, di garantire la flessibilità del proprio orario per la copertura dei servizi nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali.
2. Il progetto prevede, per il personale che vorrà aderirvi, un'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro per **27** volte l'anno, così distribuite:
 - dal lunedì al sabato, per 13 volte l'anno (6 o 7 a semestre) e comporterà, quindi, la modifica dell'orario di lavoro con articolazione oraria complessiva bisettimanale e la presenza in servizio nelle giornate di sabato. Nella settimana successiva a quella in cui si è prestato servizio nella giornata di sabato verranno, pertanto, effettuate le sole ore residue per il completamento delle ore bisettimanali di servizio;
 - per ulteriori 14 giornate lavorative annuali (7 a semestre) da rendere nelle giornate di domenica e nei giorni festivi infrasettimanali;
3. Per quanto attiene ai criteri e modalità organizzative si rinvia a quanto disciplinato dall' art. 7 del presente contratto.

 15







Art. 12

Progetto Performance Individuale Specifica Impianti Cimiteriali

1. Il progetto prevede l'adesione volontaria in numero massimo di 18 unità, compreso il personale con orario inferiore alle 36 ore o in distacco sindacale parziale e comporta l'obbligo, da parte di tutto il personale che vi partecipa, di garantire la flessibilità del proprio orario per la copertura dei servizi nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali.
2. Il progetto prevede, per il personale che vorrà aderirvi, un'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro per 36 volte l'anno, così distribuite:
 - dal lunedì al sabato, per 18 volte l'anno (9 a semestre) e comporterà, quindi, la modifica dell'orario di lavoro con articolazione oraria complessiva bisettimanale e la presenza in servizio nelle giornate di sabato. Nella settimana successiva a quella in cui si è prestato servizio nella giornata di sabato verranno, pertanto, effettuate le sole ore residue per il completamento delle ore bisettimanali di servizio;
 - per ulteriori complessive 18 giornate lavorative annuali (9 a semestre) da rendere nelle giornate di domenica e nei giorni festivi infrasettimanali.
3. Per quanto attiene ai criteri e alle modalità organizzative, si rinvia a quanto disciplinato dall' art. 7 del presente contratto

Art. 13

Progetto Performance Individuale Specifica sportelli servizi demografici

1. Il progetto prevede l'adesione volontaria in numero massimo di 60 unità, compreso il personale con orario inferiore alle 36 ore o in distacco sindacale parziale e comporta l'obbligo, da parte di tutto il personale che vi partecipa, di garantire la flessibilità del proprio orario per la copertura dei servizi, nell'ambito dell'orario contrattualmente previsto dal lunedì al venerdì, attraverso l'implementazione dell'apertura pomeridiana.
2. Il progetto prevede, per il personale che vorrà aderirvi, un'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro dal lunedì al venerdì, per 13 variazioni a semestre, effettuando due rientri settimanali di tre ore ciascuno. Nella settimana successiva a quella in cui il dipendente ha effettuato un numero di ore di servizio maggiore a quello predefinito, lo stesso avrà diritto ad una giornata di riposo compensativo, nel rispetto delle ore settimanali contrattualmente previste.
3. Il progetto viene attivato in n. 8 Postazioni decentrate e presso l'Ufficio Anagrafe e Stato Civile, individuando per ciascuna struttura, la partecipazione di un numero non inferiore a 6 unità.
4. Al personale che aderisce al progetto si applica la particolare tipologia dell'orario multiperiodale, di cui all'art. 31 del vigente CCNL, che consente di programmare calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle ore settimanali contrattuali previste e, comunque, nel rispetto del monte ore complessivo, in relazione al periodo di riferimento.
5. Qualora le unità di personale assegnate a ciascuna struttura non siano sufficienti a garantire la prestazione del servizio, il Dirigente responsabile può avvalersi del personale con la qualifica di Ufficiale di stato civile e Anagrafe assegnato ad altre postazioni decentrate o presente all'interno dell'Area.

 16




Art. 14
Progetto Performance Individuale Specifica "Eventi culturali"

1. Il progetto prevede l'adesione volontaria in numero massimo di 26 unità, compreso il personale con orario inferiore alle 36 ore o in distacco sindacale parziale e comporta l'obbligo, da parte di tutto il personale che vi partecipa, di garantire la flessibilità del proprio orario per la copertura dei servizi, nell'ambito dell'orario contrattualmente previsto dal lunedì al venerdì, attraverso l'implementazione dell'apertura pomeridiana/serale
2. Il progetto prevede, per il personale che vorrà aderirvi, un'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro dal lunedì al venerdì, per 13 variazioni a semestre, effettuando due rientri settimanali di tre ore ciascuno. Nella settimana successiva a quella in cui il dipendente ha effettuato un numero di ore di servizio maggiore a quello predefinito, lo stesso avrà diritto ad una giornata di riposo compensativo, nel rispetto delle ore settimanali contrattualmente previste.
3. Il progetto viene attivato in tutte le strutture dove sono previsti eventi culturali.
4. Al personale che aderisce al progetto si applica la particolare tipologia dell'orario multiperiodale, di cui all'art. 31 del vigente CCNL, che consente di programmare calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle ore settimanali contrattuali previste e, comunque, nel rispetto del monte ore complessivo, in relazione al periodo di riferimento.

Art. 15
Differenziazione del Premio Individuale

1. In attuazione dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022, al **20%** dei dipendenti che, con riferimento all'ambito B del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale, conseguono le valutazioni annuali più elevate è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi di cui all'art. 80, comma 2, lett. b).
2. I predetti compensi sono finanziati con le risorse non utilizzate nell'anno precedente, secondo quanto indicato in sede di Accordo Economico annuale. **Il contingente del 20%** è determinato per singola area d'inquadramento (ex categoria), con arrotondamento all'unità superiore.
3. In caso di parità, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita tenendo conto delle seguenti priorità:
 - ❖ Non aver subito procedimenti disciplinari nell'anno di riferimento;
 - ❖ Non aver conseguito la maggiorazione nell'ultimo biennio
 - ❖ Media delle valutazioni conseguite nell'ambito B nell'anno precedente;
 - ❖ Maggiore anzianità di servizio presso l'ente;
 - ❖ Maggiore anzianità anagrafica.
4. Per il personale in part-time e/o ad orario ridotto, il predetto compenso – afferendo esclusivamente alla valutazione dell'ambito "B" - è ridotto proporzionalmente alla durata dell'attività lavorativa prestata.



Art. 16
Criteri per la progressione economica all'interno delle aree
(art. 7 co. 4, lett. c)

1. In sede di definizione del fondo risorse decentrate le parti annualmente definiscono l'ammontare delle risorse da destinare a nuove progressioni economiche all'interno delle aree, finanziate esclusivamente con le risorse stabili del fondo.
2. L'attribuzione del differenziale stipendiale ai dipendenti ha decorrenza dal 1 gennaio dell'anno in cui è sottoscritto l'Accordo economico che prevede l'attivazione dell'istituto.
3. L'istituto della progressione economica all'interno delle quattro Aree di inquadramento del personale, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del d.lgs. 165/2001, si configura mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022. Il numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, è come di seguito indicato:

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
Funzionari ed elevata Qualificazione	1.600	6
Istruttori	750	5
Operatori Esperti	650	5
Operatori	550	5

4. La misura annua lorda del differenziale, di cui al comma 2, viene incrementata di € 350,00 per il personale appartenente all'area degli istruttori con il profilo professionale di:
 - a) Personale educativo;
 - b) Insegnante scuola materna;
 - c) Agente di P.M. addetti a funzioni di coordinamento;La misura del compenso per il personale di cui al comma 3, lett. c), è attribuita al personale che svolge in via continuativa, previa disposizione formale, effettive funzioni di coordinamento; la relativa individuazione è comunicata all'atto dell'avvio della procedura dal Capo Area/Comandante del Corpo di P.M.
5. Al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa, al personale rivestente profili professionali per il cui accesso è richiesta apposita abilitazione professionale e/o iscrizione ad albo professionale, la misura annua del differenziale prevista per il personale inquadrato nell'area degli Istruttori è incrementata di € 150,00 mentre per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed Elevata qualificazione, è incrementata di € 200,00;

Vengono qui di seguito elencati i profili cui è richiesto quale requisito di accesso per lo svolgimento della prestazione lavorativa, apposita abilitazione professionale/iscrizione all'albo:

Area inquadramento	Profilo Professionale	Abilitazione richiesta
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Legale	Abilitazione all'esercizio professione di Avvocato
	Statistico	Abilitazione professionale all'esercizio delle discipline statistiche
	Funzionario tecnico agronomo	Abilitazione all'esercizio professione di Agronomo
	Funzionario tecnico geologo	Abilitazione all'esercizio professione di Geologo
	Funzionario tecnico architetto	Abilitazione all'esercizio professione di Architetto
	Funzionario tecnico progettista - Funzionario tecnico impiantista	Abilitazione all'esercizio professione di Ingegnere
	Esperto tecnico geometra	Abilitazione all'esercizio professione di Geometra
	Esperto tecnico perito agrario	Abilitazione all'esercizio professione di perito agrario
	Esperto tecnico perito elettrotecnico	Abilitazione all'esercizio professione di perito elettrotecnico
	Esperto tecnico progettista	Abilitazione all'esercizio professionale
	Assistente Sociale	Abilitazione all'esercizio della professione mediante esame di stato
	Capo Ufficio Stampa	Iscrizione albo dei giornalisti
	Redattore Coordinatore	Iscrizione albo dei giornalisti
Area degli istruttori	Redattore	Iscrizione albo dei giornalisti

6. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto

Requisiti di partecipazione

A - Concorrono alla selezione i dipendenti in servizio al 1 gennaio dell'anno in cui è indetta la progressione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato - anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti - che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

In caso di riammissione in servizio a qualunque titolo, il termine di 24 mesi è computato dall'ultima data di riassunzione.

B - Non essere stati sottoposti nel biennio precedente, in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa fino a 4 ore di retribuzione.

Laddove vi siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

Criteria di valutazione

A - Valutazione della Performance individuale, riferita alla media della valutazione annuale dell'ultimo triennio antecedente l'anno di attivazione della procedura selettiva o comunque le ultime tre valutazioni annuali disponibili in ordine cronologico (qualora non sia stato possibile effettuare la media della valutazione annuale a causa di assenza dal servizio in relazione anche ad una sola semestralità del periodo di riferimento).

Per il personale in distacco sindacale o assente tutelato secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione, la valutazione standard attribuita (80) è equiparata al punteggio massimo previsto per il restante personale (100).

Per i titolari di E.Q., qualora nel periodo di riferimento fossero in possesso di più di una scheda di valutazione (comparto ed E.Q.), ai fini del calcolo della media annuale viene presa in considerazione la scheda relativa al periodo in cui il dipendente ha prestato maggiore attività lavorativa, o nell'Area Comparto o come titolare di E.Q.

Per il personale comandato ammesso alla selezione, la valutazione è quella espressa dal dirigente del settore/servizio dell'Ente presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione. A tal fine, l'Amministrazione Comunale utilizzerà le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate, nel corso dell'ultimo triennio, dall'ente utilizzatore.

B - Esperienza professionale maturata, misurabile mediante l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, anche prestato presso altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

C - Competenza professionale, intendendosi il titolo di studio in possesso, valutato in relazione alla area di appartenenza ed al profilo professionale;

Non sono valutabili i titoli richiesti per l'accesso al profilo rivestito, mediante procedura concorsuale, secondo il vigente Regolamento dei concorsi.

D - Punteggio aggiuntivo, per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% calcolato sul totale complessivo di cui alle lettere a), b), e c). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.

Attribuzione punteggi

A - Valutazione della Performance individuale

Per tutte le aree di inquadramento (ex cat. A, B, C e D)

Punti 80. Media aritmetica dell'ultimo triennio (o comunque le ultime tre valutazioni annuali disponibili in ordine cronologico come sopra specificato): viene calcolata la media aritmetica sull'ultimo triennio della valutazione complessiva della performance individuale riportata nelle schede di valutazione secondo il vigente sistema di valutazione.

B - Esperienza professionale

1B - Area degli operatori: (ex categ A)

Punti 19: viene attribuito un punteggio di 1,266 punti per ogni anno intero e continuativo di permanenza **nell'attuale posizione giuridica rivestita** (senza considerare eventuali periodi di congedo non utili ai fini dell'anzianità di servizio), **fino ad un massimo di 15 anni;**

Per ogni frazione di anno viene attribuito un punto-mese (punto mese: $19/180 = 0,1055$), intendendosi per mese intero la frazione dello stesso superiore a 15 giorni.

2 B – Area operatori esperti, istruttori, funzionari e della elevata qualificazione (ex Categ.B, C e D):

Punti 18: viene attribuito un punteggio di **1,2 punti** per ogni anno intero e continuativo di permanenza **nell'attuale area di inquadramento/ex categoria rivestita** (senza considerare eventuali periodi di congedo non utili ai fini dell'anzianità di servizio), **fino ad un massimo di 15 anni;**

Per ogni frazione di anno viene attribuito un punto-mese (punto mese: $18/180 = 0,10$), intendendosi per mese intero la frazione dello stesso superiore a 15 giorni.

C - Competenza professionale

1 C - Area degli operatori (ex categ. A):

Punti 1 per il possesso del Diploma di scuola media superiore;

2 C - Area degli operatori esperti (ex categ. B)

Punti 1: per il possesso del Diploma di scuola media superiore;

Punti 1: per il possesso del Diploma di Laurea.

3 C - Area degli istruttori (ex categ. C)

Punti 2: per il possesso del Diploma di Laurea

4 C - Area dei funzionari e della elevata qualificazione (ex categ. D)

Punti 2: per il possesso della 2^a Laurea – Dottorato di ricerca – Abilitazione professionale – Scuola di specializzazione post lauream; intendendosi per 2^a laurea: laurea vecchio ordinamento o laurea magistrale a ciclo unico o seconda laurea triennale.

Si precisa al riguardo che l'abilitazione professionale è valutabile ai fini dell'attribuzione dei 2 punti solo quando non è prevista quale requisito di accesso al profilo rivestito.

Si riporta, qui di seguito, il punteggio previsto nei vari ambiti:

21






Tabella criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente	Esperienza professionale	Competenze professionali	Totale massimo
Operatori	80	19	1	100
Operatori esperti	80	18	2	100
Istruttori	80	18	2	100
Funzionari E.Q.	80	18	2	100

7. I differenziali stipendiali sono attribuiti con graduatorie suddivise per ciascuna area d'inquadramento ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto, individuati in ordine decrescente, nel limite delle risorse disponibili,
8. In caso di parità di punteggio, si terrà conto dei seguenti **criteri di precedenza** indicati nell'ordine di relativa applicazione:
 - a) Maggiore anzianità di servizio maturata con rapporto a tempo indeterminato o determinato complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione.
 - b) In caso di ulteriore parità, si terrà conto della maggiore anzianità anagrafica del dipendente.
9. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione.
10. Le presenti disposizioni sostituiscono ogni previgente accordo in materia di P.E.O.

Art. 17

Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 (art. 7, co. 4, lett. d)

1. Ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 2016/2018, viene corrisposta un'unica indennità correlata alle "condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività, che comportano:
 - a) disagio;
 - b) esposizione a rischio;
 - c) maneggio valori.
2. L'attribuzione della predetta indennità viene erogata al personale appartenente ai profili sotto indicati ed è riconosciuta solo in presenza di prestazioni effettivamente rese, aventi caratteristiche legittimanti il ristoro in quanto maggiormente esposte alle predette condizioni di lavoro e la cui attività è resa con modalità realmente differenziate da quelle degli altri lavoratori.





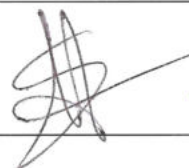


3. L'indennità, di cui al presente articolo, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. L'importo viene determinato sulla base dei seguenti criteri:
- valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 sulle attività svolte dal dipendente;
 - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.
4. La predetta indennità viene liquidata su base mensile, previa certificazione a firma del Dirigente del Servizio/Ufficio che attesti che il dipendente, appartenente ad uno dei profili professionali di seguito indicati, viene effettivamente adibito ad attività soggette a disagio, rischio, maneggio valori.
5. Le prestazioni di lavoro che danno diritto all'erogazione dell'indennità correlata alle "condizioni di lavoro", **relative allo svolgimento di attività di cui al comma 1, lett. a)**, vengono individuate nelle seguenti fattispecie:

Prestazioni svolte prevalentemente all'esterno che comportano frequenti spostamenti sul territorio con intensa e sistematica esposizione ad agenti atmosferici e metereologici sfavorevoli	Collaboratore Professionale Messo; Collaboratore Professionale Autista, Collaboratore Professionale Autista Mezzi Pesanti; Assistente Sociale
Prestazioni svolte in via continuativa in condizioni sfavorevoli per tempi e modi presso i centri d'informazione turistica, ubicati in chioschi dislocati sul territorio	Collaboratore professionale ai servizi culturali e turistici

6. Le prestazioni di lavoro che danno diritto all'erogazione dell'indennità per le "condizioni di lavoro" relative allo svolgimento di attività **di cui al comma 1, lett. b)**, che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, vengono individuate nelle seguenti fattispecie:

Prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione agli impianti idrici e di depurazione	Collaboratore Professionale addetto agli Impianti Idrici e di Depurazione
Prestazioni svolte prevalentemente all'esterno, c/o parchi, ville, giardini e verde urbano, utilizzando attrezzature semplici e mezzi meccanici atti a determinare lesioni	Collaboratore Professionale Vivaista
Prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle attività di montaggio/smontaggio corsie e campi di pallanuoto con utilizzo di specifiche attrezzature meccaniche potenzialmente lesive dell'integrità	Assistente Bagnanti

personale.	
Prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione ai motori endotermici, caldaie, gruppi ausiliari e forni crematoi, atti a determinare lesioni e/o ustioni.	Collaboratore professionale addetto agli impianti termici; Esecutore addetto ai macchinari da combustione
Prestazioni, che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione alle cucine di grandi dimensioni.	Collaboratore professionale servizi scolastici cuoco
Prestazioni svolte in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva, che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione alle officine, vernici, resine, catrami, bitumi, lavori di manutenzione mezzi.	Attacchino Ausiliario meccanico; Collaboratore Professionale Elettrauto; Collaboratore Professionale Meccanico; Collaboratore Professionale Saldatore; Collaboratore Professionale Elettricista; Collaboratore Professionale Falegnameria e Carpenteria; Collaboratore Professionale Verniciatore e Laccatore Mobili; Collaboratore Professionale carrozziere/verniciatore
Prestazioni, che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'attività di facchinaggio e dalla raccolta e smaltimento dei rifiuti prodotti all'interno della struttura di appartenenza.	Operatore manovale/trasportatore
Prestazioni, che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla rimozione e seppellimento salme e/o derivanti dalla messa in opera di materiali comunemente impiegati nell'edilizia, trasporto rifiuti e scarico delle attrezzature e materiali della struttura.	Operatori servizi generali/Collaboratore professionale Muratore
Prestazioni, che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di attrezzatura meccanica o manuale, con l'ausilio anche di piattaforme aeree	Collaboratore professionale Potatore


Prestazioni, che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla veicolazione degli ingressi ai mercati generali

Operatori ai servizi generali (limitatamente al personale assegnato ai mercati)

7. L'erogazione dell'indennità correlata alle "condizioni di lavoro" relative allo svolgimento di attività che comportano attività di cui **al comma 1 lett. c)** compete al personale che, per legge o provvedimento formale, è addetto in modo diretto e continuativo a maneggio di somme o altri valori in contanti o titoli equivalenti.
8. Al predetto personale compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo e avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili.

Personale con funzioni di agente contabile e/o sub agente contabile

media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 6.500,00

media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 6.500,01 ed € 10.000,00

media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 10.000,01

9. La predetta indennità non spetta agli addetti alla sola riscossione e pagamento degli stipendi, compete per le sole giornate nelle quali il dipendente viene effettivamente adibito in via continuativa a maneggio dei valori di cassa.
10. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i valori minimi e massimi giornalieri, individuati nell'accordo economico.
11. Resta fermo che per il personale in part-time e/o ad orario ridotto, le misure previste per le indennità di cui al comma 1 lett. a) e b), vengono ridotte proporzionalmente all'attività lavorativa prestata.

ART. 18

Individuazione delle misure delle indennità di servizio esterno per la P.M. (ex art. 7, comma 4, lettera e)

1. Al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza -intendendosi per tali i servizi di viabilità su strada e polizia urbana - compete una indennità giornaliera, il cui importo viene individuato, entro i valori minimi e massimi giornalieri stabiliti dal vigente CCNL, nell'accordo economico.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e non potrà essere erogata nei casi di assenza per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione.
3. L'indennità di servizio esterno viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, previa certificazione a firma del Dirigente del Servizio che attesti che il dipendente ha svolto attività giornaliera, in via continuativa in servizio esterno.

25

Art. 19

Criteria generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (ex art. 7, comma 4, lettera f)

1. In applicazione dell'art. 84, del CCNL 16/11/2022, al personale appartenente all'area degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di E.Q, ai sensi dell'art. 16 del medesimo CCNL, può essere riconosciuta, una indennità di importo non inferiore a € 500,00 annui lordi, erogabili anche mensilmente, fino ad un massimo di € 2.500,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed E.Q.
2. La predetta indennità viene attribuita per compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di particolare responsabilità, effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalle declaratorie delle relative Aree di inquadramento.
3. L'attribuzione dei predetti compiti di specifiche responsabilità deve avvenire con atto formale scritto e motivato a firma del Capo Area di concerto con il Dirigente di Servizio e non può essere retroattivo; deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.
4. Nel provvedimento formale devono essere specificati i contenuti particolari della prestazione, che – in funzione della specifica fattispecie interessata – può anche ricomprendere l'assunzione di decisioni discrezionali, caratterizzate da ampi margini di autonomia, nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal Dirigente di riferimento.
5. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per l'assunzione di particolari responsabilità.
6. L'attribuzione dei compiti di specifiche responsabilità non possono essere riconosciute quali mansioni superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza, previste dall'art. 52, co. 3, D. Lgs. 165/2001⁽¹⁾.
7. In applicazione dei criteri di cui al comma 3 si individuano le seguenti tipologie di attività:

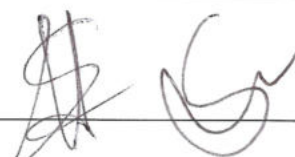
	Specifica responsabilità	Area di appartenenza	Attività
a)	Responsabile capo impianto sportivo	Area degli Istruttori/Area dei Funzionari e E.Q.	Coordinamento di tutte le attività tecniche inerente la gestione degli impianti
b)	Responsabile postazioni anagrafiche	Area degli Istruttori/Area dei Funzionari e E.Q.	Coordinamento derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale
c)	Responsabile dell'attività connessa al canile municipale	Area degli Istruttori/Area dei Funzionari e E.Q.	Coordinamento di tutte le attività inerente alla gestione del canile

¹ Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

d)	Responsabile unità scolastiche circoscrizionali	Area dei Funzionari e E.Q.	Coordinamento delle unità scolastiche per circoscrizione
e)	Responsabile coordinamento attività di gestione verde urbano	Area degli Operatori esperti/Area degli Istruttori.	Coordinamento delle attività inerente la gestione del verde urbano
f)	Assistente sociale responsabile di U.O. avente rapporti con l'autorità giudiziaria	Area dei Funzionari e E.Q.	Rapporti con l'autorità giudiziaria
g)	Responsabile unico del procedimento nominato ai sensi del D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.	Area dei Funzionari e E.Q.	Specifiche Responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal codice dei contratti D. Lgs. n. 50 del 2016 e ss.mm.ii.
h)	Responsabile dell'ufficio direzione lavori nominato ai sensi del D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.	Area dei Funzionari e E.Q.	Specifiche Responsabilità per l'esercizio di funzioni di direttore dei lavori come individuato dal codice dei contratti D. Lgs. n. 50 del 2016 e ss.mm.ii
i)	Responsabile CSE ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.	Area dei Funzionari e E.Q.	Specifiche Responsabilità per l'esercizio di funzioni di controllo della corretta esecuzione dei lavori
j)	Responsabile tecnico del gruppo di reperibilità per interventi di protezione civile ed edilizia pericolante	Area dei Funzionari e E.Q.	Spec. Resp. affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile
k)	Responsabile gruppo di progettazione OO.PP. nominato ai sensi del D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii	Area dei Funzionari e E.Q.	Coordinamento di tutte le attività svolte dal gruppo di progettazione ai sensi del D. Lgs. n. 50 del 2016 e ss.mm.ii
l)	Responsabile del procedimento relativo all'emissione di provvedimenti di carattere edilizio	Area dei Funzionari e E.Q.	Coordinamento di tutte le attività amministrative in materia di abuso edilizio
m)	Responsabile nuove catastazioni	Area dei Funzionari e E.Q.	Responsabile di nuovi accatastamenti di fabbricati prima della conclusione dei lavori effettuati.
n)	Direttore dell'esecuzione per la gestione dei contratti di	Area dei Funzionari e E.Q.	Verifica la conformità e accerta il corretto ed effettivo

	forniture di beni e servizi, ai sensi del D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.		svolgimento delle funzioni affidate necessarie per l'esecuzione del contratto
o)	Responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Ufficiale Elettorale	Area degli Operatori Esperti/Area degli Istruttori/Area dei Funzionari e EQ	attribuita al personale adibito, in via continuativa alla formazione degli atti, al rilascio di certificazioni ed a contatto diretto con il pubblico presso ciascuno sportello demografico e presso la Toponomastica
p)	Responsabilità derivante dallo svolgimento di funzioni operative afferenti al servizio di protezione civile	Area degli Operatori Esperti/Area degli Istruttori/Area dei Funzionari e EQ	attribuita al personale adibito in via continuativa per le funzioni operative afferenti al servizio di protezione civile
q)	Responsabilità derivante dallo svolgimento di funzioni operative al servizio dell'URP	Area degli Operatori Esperti/Area degli Istruttori/Area dei Funzionari e EQ	attribuita al personale adibito in via continuativa per le funzioni operative afferenti al servizio relazioni con il pubblico.
r)	Responsabilità derivante dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	Area degli Operatori esperti	Attribuita al personale con il profilo di messo comunale che espleta le funzioni di notifica degli atti
s)	Docenti destinati alla formazione interna	Area dei Funzionari e EQ	Attività di docenza per i corsi di aggiornamento rivolto a tutto il personale
t)	Responsabile di attività/funzione derivanti dall'essere punto di riferimenti tecnico, amministrativo o contabile in procedimenti complessi	Area dei Funzionari e E.Q.	Responsabile di procedimenti complessi derivanti dall'essere punto di riferimento del Dirigente responsabile e/o di altre strutture.
u)	Responsabile di attività di tipo tecnico/amministrativo/contabile	Area degli Istruttori/Area degli operatori esperti	Partecipazione o presidio con apporto significativo, a processi complessi e rilevanti, non standardizzati, che necessitano di attività di analisi da parte del dipendente e che richiedono la conoscenza di una specifica





			normativa e un continuo aggiornamento. Attività di supporto a soggetti esterni all'Ente implicanti redazioni di atti, verbali
--	--	--	---

8. Nel caso di attribuzione dell'indennità a più dipendenti, che abbiano svolto alternativamente la medesima funzione, la misura annua del compenso sarà rapportata al periodo in cui ciascun dipendente ha effettivamente svolto tale funzione.
9. Gli incarichi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la corresponsione dei relativi compensi è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri periodi indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali. Essi sono corrisposti con cadenza mensile.
10. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili tra di loro; per cui nel caso in cui ricorra la fattispecie di possibile cumulo, al dipendente interessato può essere attribuita solamente l'indennità con valore più elevato.
11. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.
12. L'importo dell'indennità di cui al presente articolo è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

Norme integrative per le indennità di cui ai superiori t) ed u)

13. Le risorse destinate al finanziamento delle indennità di cui ai superiori punti t) ed u) sono ripartite dal Direttore Generale, tra tutte le Aree (ivi compresa l'Area della P.M.) in relazione, alla complessità delle stesse, al numero di dipendenti, al numero di sedi e alla tipologia dei procedimenti.
14. Ciascun incarico dovrà essere adeguatamente motivato dai dirigenti e dovranno essere specificati i particolari compiti assegnati al personale che comportano assunzione diretta di responsabilità in quanto l'indennità correlata non può essere riconosciuta 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 di inquadramento, ma deve premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità rispetto a soggetti rivestenti il medesimo profilo.
15. A tal fine, per l'individuazione ed assegnazione dovranno essere utilizzati gli schemi di incarico, allegati al presente CCDI, nei quali 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.
16. In sede di prima applicazione, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCDI, il Direttore Generale procederà all'assegnazione dei relativi budget e nel rispetto di quest'ultimo, ciascun Capo Area, di concerto con il dirigente del servizio di riferimento, dovrà procedere all'assegnazione degli incarichi di specifica responsabilità relativi alla propria area.

 29



ART. 20
Criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori per i quali
specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
(ex art. 7, co. 4, lett. g)

1. Le risorse finanziarie previste da specifiche disposizioni di legge, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g) del CCNL 16/11/2022, sono destinate, con cadenza annuale, ad incentivare i dipendenti interessati e sono erogate in aggiunta ai compensi ordinariamente percepiti.
2. Le specifiche disposizioni di legge afferiscono alle leggi, ai decreti legge ed ai decreti legislativi che, esemplificativamente e senza il carattere della esaustività, riguardano precipuamente:
 - a) i compensi derivanti dall'applicazione dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018 (incentivi agli uffici tributari), che vengono erogati esclusivamente al personale impegnato nel recupero IMU e TARI, secondo i criteri indicati al successivo art. 21 del presente contratto;
 - b) le somme percepite come corrispettivi per incarichi svolti, che non siano previamente conferiti e autorizzati dall'Amministrazione Comunale, in applicazione dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001, devono essere versate, a cura del soggetto erogante o, in difetto, dal dipendente percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'Amministrazione Comunale e sono destinate ad incrementare, in favore di tutto il personale, prioritariamente, le somme previste per la corresponsione dei compensi inerenti la performance individuale, secondo le modalità previste dall'articolo 5 del presente CCDI;
 - c) compensi professionali per i Funzionari Legali, ex art. 27 del CCNL 14/09/2000 ed ex art. 9 D.L. n. 90/2014 (sostituito con L. n. 114/2014): si confermano i criteri già approvati nell'accordo di integrazione e modifiche del CCDI 2006/2009, sottoscritto in data 11/05/2017;
 - d) compensi professionali per le funzioni tecniche, ex art. 18 della Legge 109/94, ex art. 13 bis della legge 114/2014 ed ex art. 113 della Legge n. 50/2016 (art. 7, co. 4, lett. g): si confermano i criteri già approvati nell'accordo di integrazione e modifiche del CCDI 2006/2009, sottoscritto in data 11/05/2017;
 - e) compensi per la rilevazione Istat (prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro): sono attribuiti secondo le direttive dell'Istituto al personale che ha effettivamente svolto le attività statistiche richieste, come risultante dai relativi provvedimenti di organizzazione adottati.
 - f) compensi per prestazioni per lo svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato da parte del personale della P.M., ex art. 56 ter, del CCNL 21/05/2018 di cui al regolamento approvato dal Consiglio Comunale n. 58 del 2/05/2023;
3. Tali incentivi sono cumulabili con il premio performance e altri emolumenti di salario accessorio attribuiti, ad altro titolo, allo stesso dipendente, in applicazione del presente contratto.

Art. 21
Indennità di funzione per la P.M.
(Art. 7, comma 4, lett. w)

1. Come previsto dall'art. 97 del CCNL 16/11/2022, al personale della Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e dei Funzionari che non risulti titolare di un incarico di E.Q., al fine di compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, viene riconosciuta, una indennità di importo non inferiore a € 2.000,00 annui lordi, erogabili mensilmente, fino ad un massimo di € 2.500,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed E.Q.
2. L'attribuzione delle predette funzioni deve avvenire con atto formale scritto e motivato dal Capo Area/Comandante del Corpo di P.M. nel quale devono essere specificati i contenuti particolari della prestazione con le funzioni assegnate per le quali viene individuata la corrispondente responsabilità; l'attribuzione delle predette funzioni non possono essere retroattive.
3. L'atto deve essere redatto e consegnato all'interessato all'inizio dell'anno in cui viene attribuita la predetta indennità e deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.
4. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per l'assunzione di particolari responsabilità.
5. Tale indennità – determinata su base annua in sede di Accordo Economico - è corrisposta in ragione mensile per 12 mensilità ed è erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato.
6. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è stabilita in sede di accordo economico annuale in relazione all'area di inquadramento e sarà rideterminata in relazione alle risorse finanziarie disponibili.
7. Nel caso di attribuzione dell'indennità a più dipendenti, che abbiano svolto alternativamente la medesima funzione, la misura annua del compenso sarà rapportata al periodo in cui ciascun dipendente ha effettivamente svolto tale funzione.
8. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con:
 - a) l'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5 del CCNL 2019/2021;
 - b) l'indennità di cui all'art.37, comma 1, lett b) del CCNL 06/07/95 e ss, mm.ii;
 - c) l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019/2021;
 - d) i compensi correlati alla performance individuale e organizzativa.
 - e) i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di quest'ultimi.

Art. 22
Criteria generali per la correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e la retribuzione di risultato.
(art. 7 co. 4, lett. j)

1. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal **1/1/2023** viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato calcolata sulla performance individuale (80%), secondo i seguenti indici di correlazione



Indice di correlazione	Retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali fino a € 2.500	100% del valore della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra € 2501 e € 5.000	75% del valore della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra € 5001 e € 7.500	50% del valore della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali oltre 7.501	0,00% del valore della retribuzione di risultato

2. L'ammontare della riduzione di cui al comma 1, è distribuito a restanti titolari incaricati di E.Q., in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

Art. 23

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (art. 7 co. 4, lett. v) – Art. 17, comma 5 del CCNL 16/11/2022

1. Si rimanda a quanto disciplinato nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dei titolari di incarichi di E.Q., già adottato dalla Amministrazione Comunale.
2. In analogia a quanto avviene per la retribuzione di posizione dell'area della dirigenza, le eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili vengono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno.
3. Nel caso in cui viene conferito ad un lavoratore, già titolare di incarico di E.Q., un incarico ad interim relativo ad altro incarico di E. Q., è attribuito, in dodicesimi per la durata dello stesso, un ulteriore compenso sotto forma di retribuzione di risultato, pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione ascritta all'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim.

TITOLO III - ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 24

Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, CCNL 21/05/2018 (art. 7, co. 4, lett. i, e lett. k)

In coerenza con la proroga dello stato di emergenza in cui versano i cimiteri della città, viene confermata la seguente disciplina già prevista dall'art. 24 del CCDI 2019/2021, sino al 31/12/2024.

1. Per la gravissima situazione emergenziale in cui versano i cimiteri della Città, le parti convengono, limitatamente al Servizio Cimiteri, di elevare il numero dei turni di reperibilità, previsti dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di ulteriori n. 7 turni mensili, per un numero complessivo di n. 42 turni effettuabili nell'arco temporale di un semestre.
2. Fermo restando la disciplina contrattuale prevista dall'art. 24 del CCDI, il compenso per le prestazioni di cui al precedente comma 1, calcolato sulla parte eccedente i sei turni mensili, viene elevato nella misura di € 13,00.





Art. 25

Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (Art. 7 co. 4 lett. o)

1. Si conferma la seguente disciplina prevista dall'art. 26 del CCDI 2019/2021.
2. E' istituita presso l'Ente la Banca delle ore, ai sensi dell'ex articolo 38-bis del CCNL 14 settembre 2000, che consiste in un conto individuale in cui confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario, effettuate da ciascun dipendente e debitamente autorizzate dal dirigente, nel limite complessivo annuo di 150 ore, che dovranno essere utilizzate entro il mese di dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposo compensativo, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei dipendenti contemporaneamente interessati alla fruizione, viene effettuato compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
5. Le ore di straordinario, autorizzate e debitamente causalizzate, sono comunicate mensilmente dagli uffici di appartenenza ai dipendenti, i quali potranno optare, in alternativa al pagamento, per il relativo inserimento (in tutto o in parte) nella Banca delle ore, dandone evidenza nella procedura di rilevazione presenze in apposita voce.
6. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al successivo art. 26, comma 4.

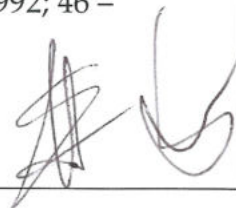
Art. 26

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. (art. 7, co. 4, lett. p) – Art. 36 CCNL 16/11/2022

1. Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici e vincolati, è concordata una flessibilità, rispetto all'orario di servizio vigente, in entrata di 90 minuti ed in uscita di 30 minuti e, comunque, nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico.
2. La flessibilità deve essere tale da assicurare, comunque, la presenza in servizio del personale, in fasce orarie centrali, antimeridiane, che assicurano la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
3. In relazione a particolari situazioni personali e familiari e al fine di favorire l'utilizzo dell'orario flessibile anche con ulteriori forme di flessibilità rispetto a quanto previsto al comma 1, il dirigente responsabile dell'Area/Settore/ufficio, compatibilmente con le esigenze di servizio, può individuare su richiesta del dipendente che si trova nelle fattispecie qui di seguito riportate, apposite fasce orarie in entrata e in uscita:
 - beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992; 46 -

 33





- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16/11/2022; -
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie; -
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. Gli eventuali debiti devono essere recuperati entro due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente di riferimento.
 5. La flessibilità di cui al comma 1 non si applica ai dipendenti addetti a strutture in regime di turnazione.

Art. 27
Orario Multiperiodale
(art. 7 co. 4, lett. q)


1. Le parti concordano che il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL 16/11/2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato sino ad un massimo di **24** settimane.

Art. 28
Individuazione del contingente di personale autorizzato
a superare il limite massimo individuale annuo
di prestazioni di lavoro straordinario
(art. 7 co. 4, lett. s)

1. In aderenza alla previsione contenuta nell'art. 32, comma 3, del CCNL del 16/11/2022, fermo restando il limite delle risorse complessive disponibili, per esigenze eccezionali – debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali - intendendosi per tali il Sindaco, gli Assessori, la Giunta ed il Consiglio Comunale - riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite individuale di 180 ore viene elevato a 300 ore per 10 dipendenti, a 400 ore per 10 dipendenti, a 550 ore per 10 dipendenti ed a 600 ore per 30 dipendenti.

Art. 29
Prestazione attività lavorativa ricadente in una giornata festiva infrasettimanale
(art. 7, comma 4, lett. ac)

1. Il personale in regime di turnazione, che abbia prestato la propria attività lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale, può chiedere in alternativa alla corresponsione della maggiorazione prevista dall'art. 30, comma 5, lett d), del vigente CCNL, l'equivalente di ore per riposo compensativo.
2. L'utilizzo del riposo compensativo, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei dipendenti contemporaneamente interessati alla fruizione, viene effettuato, in raccordo con il Dirigente di riferimento, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.



3. Le ore usufruite come riposo compensativo, saranno comunicate alla Ragioneria Generale per essere imputate figurativamente al Fondo "maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo" sia per il personale dell'area di vigilanza sia per il restante personale.

Art. 30

Disciplina per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile

1. Si conferma quanto già disciplinato con l'allegato n. 14 della parte I - Organizzazione del ROUS, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione di G.C. n. 90 del 5/05/2022, il cui testo viene allegato in calce al presente contratto.

TITOLO IV – DISPOSIZIONE VARIE

Art. 31

Risorse non utilizzate

1. Le risorse di cui all'art. 79, comma 1 e 2, del CCNL 2019/2021, derivanti dalle somme non utilizzate e/o non assegnate nell'anno precedente, salvo diverso accordo tra le parti, vengono destinate al Fondo compensi performance individuale, secondo le modalità individuate in sede di accordo annuale e al Fondo compensi di performance organizzativa specifica per € 250.000,00.

Art. 32

Disapplicazioni

1. Dalla data di stipulazione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le norme dei precedenti contratti decentrati integrativi del Comune di Palermo incompatibili con lo stesso.

ART. 33

Interpretazione autentica

- 1 Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che l'hanno sottoscritta ne sospendono gli effetti e si incontrano, tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
- 2 Al fine di cui al primo comma, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata o P.E.C. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
- 3 L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente C.C.D.I.

ART. 34
Disposizioni finali

1. Si intendono richiamate tutte le norme del CCNL relative ad istituti e materie non espressamente ricomprese nel presente C.C.D.I
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.
3. Le parti si impegnano a rivedere – a far data dal 2025 – i criteri per la progressione all'interno delle aree riportati all'art.16 del presente Contratto.

The image shows three handwritten signatures in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be written in a cursive or semi-cursive script. The first signature on the left is a large, complex scribble. The second signature in the middle is more legible, possibly starting with a 'G'. The third signature on the right is also complex and scribbled.

SCHEMA DI INCARICO
INDENNITA' COMPITI COMPORTANTI SPECIFICHE RESPONSABILITA'
(art. 84 comma 1 CCNL 2019/2021)

Il sottoscritto _____ Dirigente _____
ai sensi dell'art. 19 del CCDI 2023/2025 del personale del Comune di Palermo, conferisce, con
decorrenza dal _____ e fino al _____, incarico al Sig.
_____, (profilo professionale e area), per lo svolgimento di compiti
comportanti specifiche responsabilità, rientranti nella previsione di cui all'art. 19 del citato CCDI,
eventualmente prorogabile.

In particolare il sottoscritto assegna al suddetto dipendente i seguenti compiti:

DESCRIZIONE COMPITI COMPORTANTI SPECIFICHE RESPONSABILITA':

(funzioni, attività, responsabilità, competenze gestionali etc.) _____

Ai sensi dell'art. 19 del CCDI 2023/2025 si assegnano i seguenti obiettivi, collegati ai compiti ed
alle attività sopradescritte:

Il sottoscritto dichiara, sotto la propria responsabilità, che i compiti, sopradescritti, svolti dal
suddetto dipendente, nell'ambito del proprio settore di appartenenza, **corrispondono alla
fattispecie prevista al citato art. 19 ____ lett. ____**, e pertanto, per il periodo di espletamento del
superiore incarico verrà attribuita una indennità annua lorda pari a € _____, così come
determinata dall'art.23, comma 2 lett. ____ dell'accordo economico 2023.

Il presente incarico viene trasmesso direttamente alla Direzione Generale e Programmazione
Strategica per gli adempimenti di competenza.

IL DIRIGENTE



COMUNE DI PALERMO

**REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO
DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

PARTE I – ORGANIZZAZIONE

**ALLEGATO N. 14 – DISCIPLINA PER LO SVOGIMENTO
DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN
MODALITA' AGILE**

Maggio 2022

Area della Direzione Generale

Testo adottato con deliberazione di G.C. n.90 del 05/05/2022
Testo Emendato

Articolo 1

Oggetto

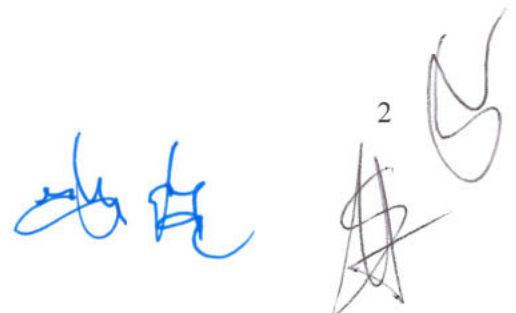
1. Il presente documento – parte integrante della Parte I – Organizzazione del R.U.S. disciplina – nelle more della regolamentazione a regime nell’ambito del CCNL Funzioni Locali – l’applicazione e la modalità di svolgimento dell’istituto del lavoro agile presso il Comune di Palermo, in attuazione del combinato disposto dell’art. 18 della Legge 81/2017, dell’art.14 della Legge 124/2015, del Decreto Ministeriale del 08/10/2021, delle Linee guida emanate dalla Funzione Pubblica e dalla Circolare emanata in materia il 05/01/2022.

Articolo 2

Finalità del lavoro agile

1. Il Lavoro Agile rappresenta una forma di lavoro innovativa, non tradizionale, basata su un forte elemento di flessibilità per i lavoratori, di orari e di sede, ferme restando le esigenze di servizio, organizzative e la disciplina generale dell’orario di lavoro; trattasi pertanto di una condizione diversa, per caratteristiche e obblighi delle parti, rispetto al telelavoro disciplinato con legge n. 191/1998 congiuntamente col D.P.R. 70/99 e con l’accordo quadro del 23 marzo 2000. La prestazione dell’attività lavorativa in modalità agile non varia quindi, la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, né la posizione del lavoratore agile all’interno della struttura di appartenenza, né la sua ordinaria sede di lavoro, né modifica il potere direttivo, di controllo e disciplinare del Dirigente gerarchicamente preposto al/alla dipendente in lavoro agile. La prestazione viene svolta senza precisi vincoli di orario e di luogo: il lavoro viene infatti, eseguito in parte presso la sede di lavoro di titolarità ed in parte all’esterno senza una postazione fissa (c.d. flessibilità spaziale), mediante utilizzo di strumenti tecnologici, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale (c.d. flessibilità temporale), derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di primo e di secondo livello.

2



Articolo 3

Obiettivi

1. Il Lavoro Agile persegue i seguenti obiettivi:

- Promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei dipendenti in una ottica di miglioramento della performance e dei risultati dell'Ente;
- Agevolare la conciliazione vita-lavoro;
- Favorire la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa e l'impatto sull'ambiente in termini di traffico e inquinanti;
- Contribuire alla riduzione del tasso di assenteismo.

Articolo 4

Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutto il personale in servizio c/o il Comune di Palermo, appartenente sia all'Area del Comparto sia all'Area della Dirigenza, con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, assunto a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova o a tempo determinato con contratto di lavoro superiore ai 6 mesi, le cui attività ascritte con formale ordine di servizio siano compatibili con l'istituto.

2. Ai sensi di quanto stabilito dall'art.18, comma 3 della Legge 81/2017 l'accesso al lavoro agile è consentito – ove compatibile con le mansioni ascritte - anche ai lavoratori in servizio c/o il Comune di Palermo appartenenti al bacino ex DL 24/86.

3. Restano esclusi dal lavoro agile i dipendenti che lavorano in turno e i dipendenti che svolgono attività che richiedono l'utilizzo costante di strumentalizzazioni non remotizzabili.

4. Possono essere pertanto prestate in modalità agile le attività che presentano le seguenti caratteristiche:

- possano essere svolte individualmente e sono programmabili;
- presuppongano l'utilizzo di strumenti, applicativi e/o tecnologie informatiche accessibili da remoto con i sistemi disponibili nell'Ente.

3

- non necessitino della presenza fisica del lavoratore in sede o in altro luogo di lavoro in cui si espleta l'attività lavorativa;
- non presuppongano il contatto diretto con l'utente;
- sono attività che, pur richiedendo relazioni con dirigenti, colleghi e utenti, possono aver luogo con la medesima efficacia, anche mediante strumenti telematici e/o telefonici;
- abbiano degli obiettivi/output ben identificabili e valutabili in un orizzonte temporale di svolgimento definito e monitorabile.

5. Al fine di garantire a tutti i lavoratori e le lavoratrici pari opportunità di accesso al Lavoro Agile, si chiarisce che i dipendenti che svolgono parzialmente attività non compatibili con la modalità agile possono comunque accedere a tale istituto, limitatamente a quei segmenti di attività eseguibili da remoto (a titolo del tutto esemplificativo e non esaustivo: attività documentale, ricomprendente predisposizione di verbali, pareri, relazioni, rapporti, etc.).

6. I dirigenti che richiedono di svolgere parte della loro attività in modalità agile devono comunque garantire l'esercizio dei compiti di coordinamento, che costituisce una componente essenziale delle attribuzioni dirigenziali.

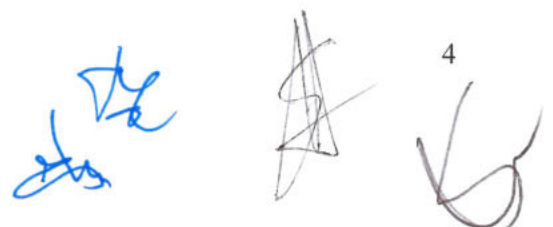
7. L'Amministrazione facilita l'accesso al lavoro agile ai dipendenti che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

8. L'accesso al lavoro agile non varia in alcun modo gli obblighi e i doveri del lavoratore, così come i diritti riconosciuti dalle norme vigenti e dai CCNL. Lo svolgimento delle attività lavorative in modalità agile non penalizza la professionalità e l'avanzamento di carriera del personale.

Articolo 5

Modalità di esercizio del lavoro agile

1. L'Amministrazione garantisce una adeguata rotazione settimanale o mensile del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando come di seguito indicato, per ciascun dipendente (ivi compresi i dirigenti e le posizioni organizzative), la prevalenza del lavoro in presenza:



4

Giornate di attività lavorativa settimanale	Limite massimo giornate lavoro agile nel mese pro capite	Media giornate mensili	Media % di giornate di lavoro agile nel mese pro capite
6	9	25	36%
5	8	22	36%
4	6	17	35%
3	4	12	33%

Per i dipendenti a tempo pieno che svolgono l'attività lavorativa su 5 giorni, qualora la prestazione lavorativa in modalità agile sia resa nella giornata di norma individuata per il completamento dell'orario settimanale (cd. giornata "lunga"), detto completamento dovrà essere recuperato in altro giorno della settimana in cui l'attività è resa in presenza.

2. La collocazione, rispettivamente nella settimana o nel mese, delle giornate di lavoro agile, sarà definita dal Dirigente Responsabile della struttura di appartenenza e potrà avere collocazione mobile secondo una pianificazione previamente concordata sulla base delle esigenze dell'ufficio, comunque volta a garantire l'invarianza dei servizi resi all'utenza e la presenza **giornaliera contemporanea in servizio di almeno il 60%** dei dipendenti assegnati a ciascuna U.O. Si dovrà inoltre assicurare una rotazione della fruizione dell'Istituto del lavoro agile, in modo tale da assicurare condizioni di parità tra tutti i dipendenti da coniugarsi con la piena funzionalità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile:

- non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio;
- possono essere fruiti, ove ne ricorrano i presupposti, i permessi orari previsti dal vigente CCNL o dalle norme di legge (es, permessi orari retribuiti ex art.32 per particolari motivi personali, permesso visite mediche ex art.35, diritto di assemblea, ecc.);
- non possono essere fruiti permessi orari brevi ex art.33 bis a recupero in quanto incompatibili con la distribuzione flessibile dell'orario di lavoro;
- non sono riconosciuti i buoni pasto, in quanto quest'ultimi – ove ne ricorrano le condizioni – sono riconosciuti esclusivamente per i giorni di attività prestata in presenza.

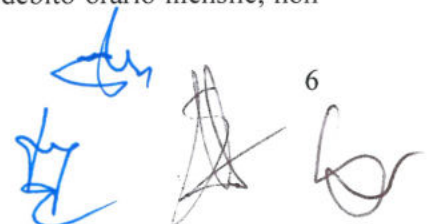
5

4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio dirigente, il quale – qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa – può richiamare il dipendente a lavorare in presenza.
5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede dal dirigente, previa comunicazione inoltrata almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile pianificate nel mese e non fruite. Per i Dirigenti il richiamo in servizio può essere effettuato dal Capo Area di riferimento o dal Direttore Generale/Segretario Generale.
6. In caso di malattia la prestazione in modalità agile è sospesa, con conseguente invio della certificazione del medico curante.
7. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere espletata sul territorio nazionale presso la dimora abituale del dipendente o altro luogo di dimora privata indicato nell'Accordo individuale come luogo prevalente, ma non univoco. Il dipendente può modificare – anche temporaneamente – il luogo prevalente di svolgimento delle attività previa comunicazione scritta al Dirigente di riferimento. In ogni caso – fermo restando che è fatto divieto di espletare la prestazione lavorativa in locali pubblici o aperti al pubblico e che deve essere utilizzata esclusivamente una connessione internet privata e sicura – nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica utilizzata e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso.

Articolo 6

Orario di lavoro – Fasce di contattabilità e diritto alla disconnessione

1. Nelle giornate di attività lavorativa in modalità agile, il dipendente è comunque tenuto a rispettare l'orario di lavoro contrattualmente previsto, nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.
2. La prestazione lavorativa agile è svolta nella fascia giornaliera fra le 7.30 e le 20.00, è contabilizzata come una giornata di lavoro in sede e concorre al rispetto dell'obbligo del debito orario mensile, non



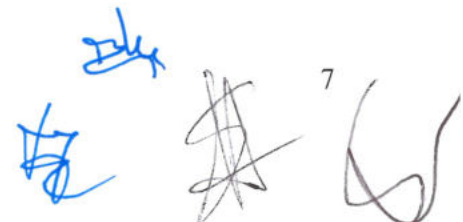
Handwritten signatures and a number 6.

può essere effettuata nelle giornate di sabato (se non lavorativo in base all'orario di servizio), domenica o festivi infrasettimanali. Nell'ambito della predetta fascia giornaliera il dipendente può gestire in autonomia, previo accordo con il proprio Responsabile, l'organizzazione della giornata di lavoro e la gestione dei tempi di lavoro in modo da garantire, in ogni caso, almeno il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo in termini di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede istituzionale.

3. Per i Dirigenti si rimanda a quanto disciplinato dall'art.13 del CCNL del 17/12/2020. In ogni caso il Dirigente è comunque tenuto ad articolare il proprio orario di lavoro in ragione delle esigenze funzionali della propria struttura e del necessario conseguimento degli obiettivi affidati, garantendo una reperibilità durante la fascia giornaliera 7,30 – 20,00.

4. Il dipendente, per garantire una efficace ed efficiente interazione con l'ufficio di appartenenza, agevolare le interazioni con i colleghi, con il proprio Responsabile e con qualsiasi altro interlocutore nell'ambito del proprio lavoro, nell'arco della giornata lavorativa, garantisce la contattabilità in una fascia oraria, pari almeno alla metà dell'orario previsto, indicata nell'Accordo individuale. Salvo particolari esigenze organizzative la fascia di contattabilità deve coprire per almeno tre ore e mezza continuative la fascia oraria 8.30 - 13.30 e, nelle giornate di rientro pomeridiano, ulteriori due ore nella fascia oraria 15.00 - 18.00. Durante la fascia di contattabilità stabilita nell'Accordo, il dipendente deve essere prontamente disponibile telefonicamente e/o attraverso i vari canali di comunicazione in uso c/o l'Amministrazione.

5. Come previsto dalla normativa sull'orario di lavoro (D.Lgs 66/2003), al fine di assicurare al dipendente un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive tra la fine dell'attività lavorativa del giorno precedente e l'inizio dell'attività lavorativa del giorno seguente, durante la fascia giornaliera dalle ore 20,00 alle 7,30 è garantito il diritto alla disconnessione (fascia di inoperabilità). Durante tale fascia di inoperabilità, nonché il sabato, se non lavorativo in base all'orario di servizio, domenica e festivi, non sono, pertanto, richiesti/dovuti né il presidio della casella di posta elettronica, né la disponibilità ad essere contattati con gli strumenti di comunicazione in uso (recapito fisso, mobile, etc.), né tanto meno la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione. Non è pertanto richiesto neppure la lettura delle mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione. La disconnessione dovrà avvenire osservando la procedura di cui alla policy IT, assicurandosi che i dati utilizzati siano stati correttamente salvati e non vengano dispersi, diffusi o lasciati incustoditi ed accessibili a persone non autorizzate alla loro consultazione.



Three handwritten signatures in blue ink, located at the bottom right of the page. The first signature is on the left, the second is in the middle, and the third is on the right. A small number '7' is written above the second signature.

L'utilizzo degli strumenti di contatto e di comunicazione, nelle ore al di fuori della fascia oraria 7.30-20.00 è limitato ai soli casi di indifferibilità e di urgenza.

6. In casi straordinari correlati a specifiche esigenze di servizio il dipendente – previa richiesta al Dirigente di riferimento - può espletare, nell'arco della medesima giornata lavorativa, la propria attività in parte in presenza ed in parte in agile.

Articolo 7

Dotazione tecnologica

1. La prestazione lavorativa in modalità agile è espletata attraverso l'utilizzo di adeguati strumenti di dotazione tecnologica, quali P.C., tablet, smartphone o quant'altro ritenuto necessario.

2. Per le attività da remoto sono utilizzate strumentazioni tecnologiche di norma fornite dall'amministrazione; in alternativa, previo accordo fra il dipendente e l'Amministrazione, nelle more che dette strumentazioni tecnologiche vengano fornite dall'A.C, possono essere utilizzate anche dotazioni tecnologiche di proprietà del lavoratore, che assicurino il rispetto dei livelli minimi di sicurezza.

3. Le spese connesse all'utilizzo degli strumenti tecnologici, riguardanti i consumi elettrici e di connessione sono in ogni caso a carico del dipendente.

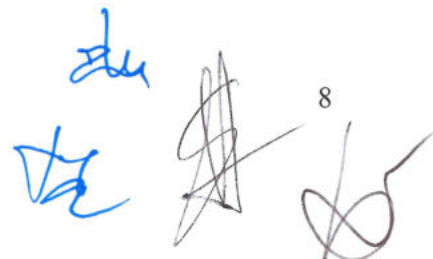
4. Se il dipendente è in possesso di un cellulare di servizio, deve essere prevista, nei servizi che lo richiedono, la deviazione delle chiamate ricevute all'interno telefonico del proprio ufficio sul predetto cellulare.

Articolo 8

Accordo individuale

1. I dipendenti che presentano formale istanza di accesso al lavoro agile (vedi modello Allegato 1) sottoscrivono con il proprio Dirigente di riferimento un Accordo Individuale, secondo lo schema riportato in Allegato 2 alla presente disciplina.

2. L'Accordo individuale, stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, è stilato in triplice copia (di cui una rimane agli atti dell'Ufficio di appartenenza, un'altra va inoltrata al Settore Risorse Umane, mentre l'altra viene consegnata al/alla dipendente) e disciplina, ai sensi degli art. 19 e 21 della L. n. 81/2017, l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali sede di lavoro, anche con riguardo agli strumenti informatici utilizzati.



8

3. Per i dirigenti la richiesta di lavoro agile deve essere inoltrata al Capo Area di riferimento, e per i Capi Area al Direttore Generale o al Segretario Generale in caso di mancata nomina.

4. Nell'Accordo individuale di cui all'Allegato 2 della presente disciplina sono indicati:

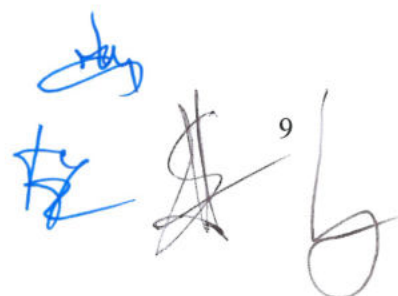
- Durata, con indicazione della data inizio/fine se a termine o se a tempo indeterminato;
- Indicazioni delle principali attività da svolgere in agile e dei risultati attesi;
- Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5, commi 1 e 2;
- Il luogo prevalente in cui sarà espletata l'attività lavorativa, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 5, comma 7;
- Indicazione della strumentazione tecnologica utilizzata;
- Fascia di contattabilità secondo quanto stabilito dall'art. 6, comma 4;
- Fascia di inoperabilità (diritto alla disconnessione) nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa, secondo quanto riportato all'art. 6, comma 5;
- Modalità di controllo datoriale sullo svolgimento del lavoro fuori dalla sede di lavoro, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 4 L. 300/1970 e dalla normativa in materia di tutela dei dati personali (v. Punto 8 All.2);
- Individuazione delle condotte connesse all'esecuzione della prestazione fuori dai locali della sede di lavoro, che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari (v. Punto 9 All.2);
- Modalità di recesso (v. Punto 10 All.2);
- L'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'Amministrazione.

Articolo 9

Durata e recesso

1. L'Accordo per la prestazione in modalità agile può essere a tempo indeterminato o determinato, ed in quest'ultimo caso non può avere durata inferiore a sei mesi. In mancanza di espressa previsione di un termine, l'Accordo deve intendersi convenuto a tempo indeterminato.

2. L'Amministrazione e/o i dipendenti possono recedere dall'Accordo individuale in forma scritta:



Handwritten signatures in blue ink and a large handwritten number 9.

- con un preavviso di almeno 30 giorni, elevato a 90 nel caso si tratti di lavoratore/lavoratrice disabile, per consentirgli/le un'adeguata riorganizzazione rispetto alle proprie esigenze di vita e di cura;
 - senza preavviso in presenza di un giustificato motivo.
3. Costituiscono "giustificato motivo" di recesso dall'Accordo:
- *da parte dell'Amministrazione:*
 - inadempienza del lavoratore agile alle previsioni in materia di Lavoro Agile contenute nella presente Disciplina e nell'Accordo individuale;
 - difficoltà del/della dipendente in lavoro agile di svolgere l'attività assegnata in piena autonomia, anche dal punto di vista informatico;
 - problematiche tecniche o di sicurezza informatica, anche derivanti da rischi di perdita o divulgazione di informazioni dell'Amministrazione, che impediscano o ritardino sensibilmente lo svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile;
 - sopravvenute e documentate esigenze di servizio che non rendano più possibile la prestazione lavorativa in modalità agile;
 - *da parte del lavoratore:*
 - sopravvenuta cessazione dell'esigenza che giustificava l'esigenza del ricorso al lavoro in modalità agile;
 - difficoltà del/della dipendente in lavoro agile di svolgere l'attività assegnata in piena autonomia, anche dal punto di vista informatico.
4. L'esercizio del recesso comporta il ripristino della modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa interamente in presenza.
5. L'assegnazione del dipendente ad altre mansioni diverse da quelle per le quali è stata concordata la modalità di lavoro agile o il trasferimento ad altra struttura, per mobilità interna, comporterà la decadenza dell'Accordo ed in tal caso la prosecuzione della prestazione in modalità agile è condizionata alla sottoscrizione di un nuovo Accordo individuale.



10

Articolo 10

Esercizio straordinario del lavoro agile

1. In caso di straordinari motivi che impongono la chiusura temporanea degli uffici o che non consentono il regolare espletamento dell'attività lavorativa in presenza (es. impennata dei contagi e/o lockdown, sanificazione dei locali a seguito casi di COVID 19, interruzione energia elettrica, fornitura acqua o altre calamità naturali) il Datore di Lavoro può disporre che tutto il personale in servizio c/o la struttura – per il tempo strettamente necessario – svolga la propria prestazione in modalità agile.

Articolo 11

Clausola di salvaguardia

1. Per tutto quanto non previsto dalla presente Disciplina o dall'Accordo individuale, si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni legislative, nei contratti collettivi nazionali di lavoro tempo per tempo vigenti e nei contratti decentrati integrativi del comparto e della dirigenza.

Articolo 12

Fase di prima applicazione

1. In fase di prima applicazione l'adesione al lavoro agile avrà una durata sperimentale di un anno. Dopo i primi sei mesi sarà effettuato un monitoraggio e, verificati i risultati, si attueranno – se necessario – gli opportuni aggiustamenti.



11

SCHEMA DI INCARICO

INDENNITA' COMPITI COMPORTANTI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(art. 84 comma 1 CCNL 2019/2021)

Il sottoscritto _____ Dirigente _____,
ai sensi dell'art. 19 comma 7 del CCDI 2023/2025 del personale del Comune di Palermo, conferisce,
con decorrenza dal _____ e fino al _____, incarico al Sig.
_____, (profilo professionale e area), per lo svolgimento di compiti
comportanti specifiche responsabilità, rientranti nella previsione di cui all'art. 19 del citato CCDI,
eventualmente prorogabile.

In particolare il sottoscritto assegna al suddetto dipendente i seguenti compiti:

DESCRIZIONE COMPITI COMPORTANTI SPECIFICHE RESPONSABILITA':

(funzioni, attività, responsabilità, competenze gestionali etc.) _____

Ai sensi dell'art. 19 del CCDI 2023/2025 si assegnano i seguenti obiettivi, collegati ai compiti ed alle
attività sopradescritte:

Il sottoscritto dichiara, sotto la propria responsabilità, che i compiti, sopradescritti, svolti dal
suddetto dipendente, nell'ambito del proprio settore di appartenenza, corrispondono alla fattispecie
prevista al citato art. 19 comma 7, lett. _____, e pertanto, per il periodo di espletamento del superiore
incarico verrà attribuita una indennità annua lorda pari a € _____, così come determinata dall'art.
23 comma 2 dell'Accordo economico 2023.

Il presente incarico viene trasmesso direttamente alla Direzione Generale e Programmazione
Strategica per gli adempimenti di competenza.

IL DIRIGENTE





COMUNE DI PALERMO

**REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO
DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

PARTE I – ORGANIZZAZIONE

**ALLEGATO N. 14 – DISCIPLINA PER LO SVOGIMENTO
DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN
MODALITA' AGILE**

Maggio 2022

Area della Direzione Generale

Testo adottato con deliberazione di G.C. n.90 del 05/05/2022
Testo Emendato

Articolo 1

Oggetto

1. Il presente documento – parte integrante della Parte I – Organizzazione del R.U.S. disciplina – nelle more della regolamentazione a regime nell’ambito del CCNL Funzioni Locali – l’applicazione e la modalità di svolgimento dell’istituto del lavoro agile presso il Comune di Palermo, in attuazione del combinato disposto dell’art. 18 della Legge 81/2017, dell’art.14 della Legge 124/2015, del Decreto Ministeriale del 08/10/2021, delle Linee guida emanate dalla Funzione Pubblica e dalla Circolare emanata in materia il 05/01/2022.

Articolo 2

Finalità del lavoro agile

1. Il Lavoro Agile rappresenta una forma di lavoro innovativa, non tradizionale, basata su un forte elemento di flessibilità per i lavoratori, di orari e di sede, ferme restando le esigenze di servizio, organizzative e la disciplina generale dell’orario di lavoro; trattasi pertanto di una condizione diversa, per caratteristiche e obblighi delle parti, rispetto al telelavoro disciplinato con legge n. 191/1998 congiuntamente col D.P.R. 70/99 e con l’accordo quadro del 23 marzo 2000. La prestazione dell’attività lavorativa in modalità agile non varia quindi, la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, né la posizione del lavoratore agile all’interno della struttura di appartenenza, né la sua ordinaria sede di lavoro, né modifica il potere direttivo, di controllo e disciplinare del Dirigente gerarchicamente preposto al/alla dipendente in lavoro agile. La prestazione viene svolta senza precisi vincoli di orario e di luogo: il lavoro viene infatti, eseguito in parte presso la sede di lavoro di titolarità ed in parte all’esterno senza una postazione fissa (c.d. flessibilità spaziale), mediante utilizzo di strumenti tecnologici, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale (c.d. flessibilità temporale), derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di primo e di secondo livello.

Articolo 3

Obiettivi

1. Il Lavoro Agile persegue i seguenti obiettivi:

- Promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei dipendenti in una ottica di miglioramento della performance e dei risultati dell'Ente;
- Agevolare la conciliazione vita-lavoro;
- Favorire la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa e l'impatto sull'ambiente in termini di traffico e inquinanti;
- Contribuire alla riduzione del tasso di assenteismo.

Articolo 4

Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutto il personale in servizio c/o il Comune di Palermo, appartenente sia all'Area del Comparto sia all'Area della Dirigenza, con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, assunto a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova o a tempo determinato con contratto di lavoro superiore ai 6 mesi, le cui attività ascritte con formale ordine di servizio siano compatibili con l'istituto.

2. Ai sensi di quanto stabilito dall'art.18, comma 3 della Legge 81/2017 l'accesso al lavoro agile è consentito – ove compatibile con le mansioni ascritte - anche ai lavoratori in servizio c/o il Comune di Palermo appartenenti al bacino ex DL 24/86.

3. Restano esclusi dal lavoro agile i dipendenti che lavorano in turno e i dipendenti che svolgono attività che richiedono l'utilizzo costante di strumentalizzazioni non remotizzabili.

4. Possono essere pertanto prestate in modalità agile le attività che presentano le seguenti caratteristiche:

- possano essere svolte individualmente e sono programmabili;
- presuppongano l'utilizzo di strumenti, applicativi e/o tecnologie informatiche accessibili da remoto con i sistemi disponibili nell'Ente.

- non necessitino della presenza fisica del lavoratore in sede o in altro luogo di lavoro in cui si espleta l'attività lavorativa;
- non presuppongano il contatto diretto con l'utente;
- sono attività che, pur richiedendo relazioni con dirigenti, colleghi e utenti, possono aver luogo con la medesima efficacia, anche mediante strumenti telematici e/o telefonici;
- abbiano degli obiettivi/output ben identificabili e valutabili in un orizzonte temporale di svolgimento definito e monitorabile.

5. Al fine di garantire a tutti i lavoratori e le lavoratrici pari opportunità di accesso al Lavoro Agile, si chiarisce che i dipendenti che svolgono parzialmente attività non compatibili con la modalità agile possono comunque accedere a tale istituto, limitatamente a quei segmenti di attività eseguibili da remoto (a titolo del tutto esemplificativo e non esaustivo: attività documentale, ricomprendente predisposizione di verbali, pareri, relazioni, rapporti, etc.).

6. I dirigenti che richiedono di svolgere parte della loro attività in modalità agile devono comunque garantire l'esercizio dei compiti di coordinamento, che costituisce una componente essenziale delle attribuzioni dirigenziali.

7. L'Amministrazione facilita l'accesso al lavoro agile ai dipendenti che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

8. L'accesso al lavoro agile non varia in alcun modo gli obblighi e i doveri del lavoratore, così come i diritti riconosciuti dalle norme vigenti e dai CCNL. Lo svolgimento delle attività lavorative in modalità agile non penalizza la professionalità e l'avanzamento di carriera del personale.

Articolo 5

Modalità di esercizio del lavoro agile

1. L'Amministrazione garantisce una adeguata rotazione settimanale o mensile del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando come di seguito indicato, per ciascun dipendente (ivi compresi i dirigenti e le posizioni organizzative), la prevalenza del lavoro in presenza:

Giornate di attività lavorativa settimanale	Limite massimo giornate lavoro agile nel mese pro capite	Media giornate mensili	Media % di giornate di lavoro agile nel mese pro capite
6	9	25	36%
5	8	22	36%
4	6	17	35%
3	4	12	33%

Per i dipendenti a tempo pieno che svolgono l'attività lavorativa su 5 giorni, qualora la prestazione lavorativa in modalità agile sia resa nella giornata di norma individuata per il completamento dell'orario settimanale (cd. giornata "lunga"), detto completamento dovrà essere recuperato in altro giorno della settimana in cui l'attività è resa in presenza.

2. La collocazione, rispettivamente nella settimana o nel mese, delle giornate di lavoro agile, sarà definita dal Dirigente Responsabile della struttura di appartenenza e potrà avere collocazione mobile secondo una pianificazione previamente concordata sulla base delle esigenze dell'ufficio, comunque volta a garantire l'invarianza dei servizi resi all'utenza e la presenza **giornaliera contemporanea in servizio di almeno il 60%** dei dipendenti assegnati a ciascuna U.O. Si dovrà inoltre assicurare una rotazione della fruizione dell'Istituto del lavoro agile, in modo tale da assicurare condizioni di parità tra tutti i dipendenti da coniugarsi con la piena funzionalità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile:

- non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio;
- possono essere fruiti, ove ne ricorrano i presupposti, i permessi orari previsti dal vigente CCNL o dalle norme di legge (es, permessi orari retribuiti ex art.32 per particolari motivi personali, permesso visite mediche ex art.35, diritto di assemblea, ecc.);
- non possono essere fruiti permessi orari brevi ex art.33 bis a recupero in quanto incompatibili con la distribuzione flessibile dell'orario di lavoro;
- non sono riconosciuti i buoni pasto, in quanto quest'ultimi – ove ne ricorrano le condizioni – sono riconosciuti esclusivamente per i giorni di attività prestata in presenza.

4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio dirigente, il quale – qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa – può richiamare il dipendente a lavorare in presenza.
5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede dal dirigente, previa comunicazione inoltrata almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile pianificate nel mese e non fruite. Per i Dirigenti il richiamo in servizio può essere effettuato dal Capo Area di riferimento o dal Direttore Generale/Segretario Generale.
6. In caso di malattia la prestazione in modalità agile è sospesa, con conseguente invio della certificazione del medico curante.
7. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere espletata sul territorio nazionale presso la dimora abituale del dipendente o altro luogo di dimora privata indicato nell'Accordo individuale come luogo prevalente, ma non univoco. Il dipendente può modificare – anche temporaneamente – il luogo prevalente di svolgimento delle attività previa comunicazione scritta al Dirigente di riferimento. In ogni caso – fermo restando che è fatto divieto di espletare la prestazione lavorativa in locali pubblici o aperti al pubblico e che deve essere utilizzata esclusivamente una connessione internet privata e sicura – nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica utilizzata e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso.

Articolo 6

Orario di lavoro – Fasce di contattabilità e diritto alla disconnessione

1. Nelle giornate di attività lavorativa in modalità agile, il dipendente è comunque tenuto a rispettare l'orario di lavoro contrattualmente previsto, nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.
2. La prestazione lavorativa agile è svolta nella fascia giornaliera fra le 7.30 e le 20.00, è contabilizzata come una giornata di lavoro in sede e concorre al rispetto dell'obbligo del debito orario mensile, non

può essere effettuata nelle giornate di sabato (se non lavorativo in base all'orario di servizio), domenica o festivi infrasettimanali. Nell'ambito della predetta fascia giornaliera il dipendente può gestire in autonomia, previo accordo con il proprio Responsabile, l'organizzazione della giornata di lavoro e la gestione dei tempi di lavoro in modo da garantire, in ogni caso, almeno il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo in termini di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede istituzionale.

3. Per i Dirigenti si rimanda a quanto disciplinato dall'art.13 del CCNL del 17/12/2020. In ogni caso il Dirigente è comunque tenuto ad articolare il proprio orario di lavoro in ragione delle esigenze funzionali della propria struttura e del necessario conseguimento degli obiettivi affidati, garantendo una reperibilità durante la fascia giornaliera 7,30 – 20,00.

4. Il dipendente, per garantire una efficace ed efficiente interazione con l'ufficio di appartenenza, agevolare le interazioni con i colleghi, con il proprio Responsabile e con qualsiasi altro interlocutore nell'ambito del proprio lavoro, nell'arco della giornata lavorativa, garantisce la contattabilità in una fascia oraria, pari almeno alla metà dell'orario previsto, indicata nell'Accordo individuale. Salvo particolari esigenze organizzative la fascia di contattabilità deve coprire per almeno tre ore e mezza continuative la fascia oraria 8.30 - 13.30 e, nelle giornate di rientro pomeridiano, ulteriori due ore nella fascia oraria 15.00 - 18.00. Durante la fascia di contattabilità stabilita nell'Accordo, il dipendente deve essere prontamente disponibile telefonicamente e/o attraverso i vari canali di comunicazione in uso c/o l'Amministrazione.

5. Come previsto dalla normativa sull'orario di lavoro (D.Lgs 66/2003), al fine di assicurare al dipendente un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive tra la fine dell'attività lavorativa del giorno precedente e l'inizio dell'attività lavorativa del giorno seguente, durante la fascia giornaliera dalle ore 20,00 alle 7,30 è garantito il diritto alla disconnessione (fascia di inoperabilità). Durante tale fascia di inoperabilità, nonché il sabato, se non lavorativo in base all'orario di servizio, domenica e festivi, non sono, pertanto, richiesti/dovuti né il presidio della casella di posta elettronica, né la disponibilità ad essere contattati con gli strumenti di comunicazione in uso (recapito fisso, mobile, etc.), né tanto meno la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione. Non è pertanto richiesto neppure la lettura delle mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione. La disconnessione dovrà avvenire osservando la procedura di cui alla policy IT, assicurandosi che i dati utilizzati siano stati correttamente salvati e non vengano dispersi, diffusi o lasciati incustoditi ed accessibili a persone non autorizzate alla loro consultazione.

L'utilizzo degli strumenti di contatto e di comunicazione, nelle ore al di fuori della fascia oraria 7.30-20.00 è limitato ai soli casi di indifferibilità e di urgenza.

6. In casi straordinari correlati a specifiche esigenze di servizio il dipendente – previa richiesta al Dirigente di riferimento - può espletare, nell'arco della medesima giornata lavorativa, la propria attività in parte in presenza ed in parte in agile.

Articolo 7

Dotazione tecnologica

1. La prestazione lavorativa in modalità agile è espletata attraverso l'utilizzo di adeguati strumenti di dotazione tecnologica, quali P.C., tablet, smartphone o quant'altro ritenuto necessario.

2. Per le attività da remoto sono utilizzate strumentazioni tecnologiche di norma fornite dall'amministrazione; in alternativa, previo accordo fra il dipendente e l'Amministrazione, nelle more che dette strumentazioni tecnologiche vengano fornite dall'A.C, possono essere utilizzate anche dotazioni tecnologiche di proprietà del lavoratore, che assicurino il rispetto dei livelli minimi di sicurezza.

3. Le spese connesse all'utilizzo degli strumenti tecnologici, riguardanti i consumi elettrici e di connessione sono in ogni caso a carico del dipendente.

4. Se il dipendente è in possesso di un cellulare di servizio, deve essere prevista, nei servizi che lo richiedono, la deviazione delle chiamate ricevute all'interno telefonico del proprio ufficio sul predetto cellulare.

Articolo 8

Accordo individuale

1. I dipendenti che presentano formale istanza di accesso al lavoro agile (vedi modello Allegato 1) sottoscrivono con il proprio Dirigente di riferimento un Accordo Individuale, secondo lo schema riportato in Allegato 2 alla presente disciplina.

2. L'Accordo individuale, stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, è stilato in triplice copia (di cui una rimane agli atti dell'Ufficio di appartenenza, un'altra va inoltrata al Settore Risorse Umane, mentre l'altra viene consegnata al/alla dipendente) e disciplina, ai sensi degli art. 19 e 21 della L. n. 81/2017, l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali sede di lavoro, anche con riguardo agli strumenti informatici utilizzati.

3. Per i dirigenti la richiesta di lavoro agile deve essere inoltrata al Capo Area di riferimento, e per i Capi Area al Direttore Generale o al Segretario Generale in caso di mancata nomina.

4. Nell'Accordo individuale di cui all'Allegato 2 della presente disciplina sono indicati:

- Durata, con indicazione della data inizio/fine se a termine o se a tempo indeterminato;
- Indicazioni delle principali attività da svolgere in agile e dei risultati attesi;
- Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5, commi 1 e 2;
- Il luogo prevalente in cui sarà espletata l'attività lavorativa, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 5, comma 7;
- Indicazione della strumentazione tecnologica utilizzata;
- Fascia di contattabilità secondo quanto stabilito dall'art. 6, comma 4;
- Fascia di inoperabilità (diritto alla disconnessione) nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa, secondo quanto riportato all'art. 6, comma 5;
- Modalità di controllo datoriale sullo svolgimento del lavoro fuori dalla sede di lavoro, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 4 L. 300/1970 e dalla normativa in materia di tutela dei dati personali (v. Punto 8 All.2);
- Individuazione delle condotte connesse all'esecuzione della prestazione fuori dai locali della sede di lavoro, che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari (v. Punto 9 All.2);
- Modalità di recesso (v. Punto 10 All.2);
- L'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'Amministrazione.

Articolo 9

Durata e recesso

1. L'Accordo per la prestazione in modalità agile può essere a tempo indeterminato o determinato, ed in quest'ultimo caso non può avere durata inferiore a sei mesi. In mancanza di espressa previsione di un termine, l'Accordo deve intendersi convenuto a tempo indeterminato.

2. L'Amministrazione e/o i dipendenti possono recedere dall'Accordo individuale in forma scritta:

- con un preavviso di almeno 30 giorni, elevato a 90 nel caso si tratti di lavoratore/lavoratrice disabile, per consentirgli/le un'adeguata riorganizzazione rispetto alle proprie esigenze di vita e di cura;
- senza preavviso in presenza di un giustificato motivo.

3. Costituiscono “giustificato motivo” di recesso dall'Accordo:

➤ *da parte dell'Amministrazione:*

- inadempienza del lavoratore agile alle previsioni in materia di Lavoro Agile contenute nella presente Disciplina e nell'Accordo individuale;
- difficoltà del/della dipendente in lavoro agile di svolgere l'attività assegnata in piena autonomia, anche dal punto di vista informatico;
- problematiche tecniche o di sicurezza informatica, anche derivanti da rischi di perdita o divulgazione di informazioni dell'Amministrazione, che impediscano o ritardino sensibilmente lo svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile;
- sopravvenute e documentate esigenze di servizio che non rendano più possibile la prestazione lavorativa in modalità agile;

➤ *da parte del lavoratore:*

- sopravvenuta cessazione dell'esigenza che giustificava l'esigenza del ricorso al lavoro in modalità agile;
- difficoltà del/della dipendente in lavoro agile di svolgere l'attività assegnata in piena autonomia, anche dal punto di vista informatico.

4. L'esercizio del recesso comporta il ripristino della modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa interamente in presenza.

5. L'assegnazione del dipendente ad altre mansioni diverse da quelle per le quali è stata concordata la modalità di lavoro agile o il trasferimento ad altra struttura, per mobilità interna, comporterà la decadenza dell'Accordo ed in tal caso la prosecuzione della prestazione in modalità agile è condizionata alla sottoscrizione di un nuovo Accordo individuale.

Articolo 10

Esercizio straordinario del lavoro agile

1. In caso di straordinari motivi che impongono la chiusura temporanea degli uffici o che non consentono il regolare espletamento dell'attività lavorativa in presenza (es. impennata dei contagi e/o lockdown, sanificazione dei locali a seguito casi di COVID 19, interruzione energia elettrica, fornitura acqua o altre calamità naturali) il Datore di Lavoro può disporre che tutto il personale in servizio c/o la struttura – per il tempo strettamente necessario – svolga la propria prestazione in modalità agile.

Articolo 11

Clausola di salvaguardia

1. Per tutto quanto non previsto dalla presente Disciplina o dall'Accordo individuale, si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni legislative, nei contratti collettivi nazionali di lavoro tempo per tempo vigenti e nei contratti decentrati integrativi del comparto e della dirigenza.

Articolo 12

Fase di prima applicazione

1. In fase di prima applicazione l'adesione al lavoro agile avrà una durata sperimentale di un anno. Dopo i primi sei mesi sarà effettuato un monitoraggio e, verificati i risultati, si attueranno – se necessario – gli opportuni aggiustamenti.