

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL TRIENNIO 2019/21 DEL PERSONALE  
DEL COMUNE DI PALERMO  
SOTTOSCRITTO IN DATA 24/02/2020**

**TESTO INTEGRATO**

**Integrazioni e modifiche del 25/01/2021  
Integrazioni e modifiche del 07/09/2021  
Integrazioni e modifiche del 12/12/2022**



# INDICE

- Premessa ..... pag. 2

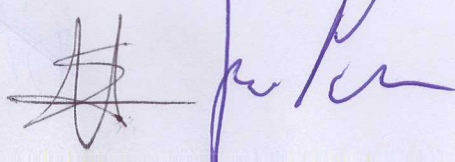
## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- 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 generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie ..... pag. 4
- Art. 5 Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance ..... pag. 5
- Art. 6 Criteri generali per l'attribuzione dei compensi correlati alla Performance Individuale Specifica ..... pag. 8
- Art. 7 Progetti di Performance Individuale Area Polizia Municipale ..... pag. 10
- Art. 8 Progetto di Performance Individuale Specifica Impianti Sportivi ..... pag. 13
- Art. 9 Progetto di Performance Individuale Specifica Strutture Culturali ..... pag. 13
- Art. 10 Progetto di Performance Individuale Specifica Centri Informazione Turistica ..... pag. 14
- Art. 11 Progetto di Performance Individuale Specifica Impianti Cimiteriali. .... pag. 14
- Art.11bis Progetto di Performance Individuale Specifica Benessere Animale ..... pag. 15
- Art.11ter Progetti di Performance Organizzativa altre strutture ..... pag. 15
- Art. 12 Differenziazione del premio individuale ..... Pag. 17
- Art. 13 Criteri per la progressione economica all'interno della categoria ..... pag. 17
- Art. 14 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018..... pag. 17
- Art.14bis Criteri Generali per l'attribuzione dell'indennità di cui all'art.70 quinquies del CCNL 21/05/2018 Disposizioni comuni agli artt. 15 e 16 ..... pag. 20
- Art. 15 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, co. 1 CCNL 21/05/2018 ..... pag. 22
- Art. 16 Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, co. 2, CCNL 21/05/2018 ..... pag. 22
- Art. 17 Individuazione delle misure delle indennità di servizio esterno per la P.M. .... pag. 23
- Art. 18 Indennità di funzione per la P.M.....pag. 23
- Art. 19 Prestazioni per lo svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato da parte del personale della P.M..... pag. 24
- Art. 20 Criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva ..... pag. 25
- Art. 21 Criteri generali per i compensi derivanti dall'applicazione dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018 ..... pag. 26
- Art. 22 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo ..... pag. 26
- Art. 23 Correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di P.O. .... pag. 27
- Art. 24 Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, co. 1 e 3 pag. 27
- Art. 25 Turnazioni. Elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, co. 2 e 4 CCNL ..... pag. 27
- Art. 26 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella Banca ore ..... pag. 27
- Art. 27 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ..... pag. 28
- Art. 28 Orario multi periodale ..... pag. 28
- Art. 29 Individuazione contingente di personale autorizzato a superare il limite massimo individuale annuo di prestazioni di lavoro straordinario ..... pag. 28
- Art. 30 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O..... pag. 29
- Art. 31 Risorse non utilizzate ..... pag. 29
- Art. 32 Disapplicazioni ..... pag. 29
- Art. 33 Interpretazione autentica ..... pag. 29
- Art. 34 Disposizioni finali ..... pag. 29  
Disposizione contrattuale integrativa del 5/12/2019 ..... pag. 30

 1







## Premessa

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

L'obiettivo è quello di migliorare 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.

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa triennale.



## 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

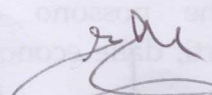
#### Ambito di applicazione

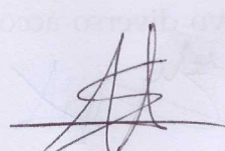
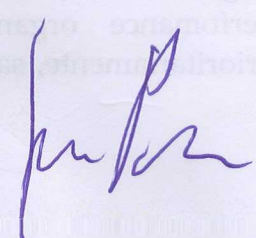


1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - in servizio presso il Comune di Palermo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, con esclusione dei dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato da un CCNL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

### Art. 3

#### Durata

1. Il presente contratto, per la parte normativa, concerne il periodo 1 gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, mentre per la parte economica il relativo accordo 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 contrattuale, fino alla stipula del 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. 4. In assenza di una nuova intesa di ripartizione del fondo, si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente.
4. Nel caso in cui le risorse annuali siano insufficienti a garantire l'erogazione di 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 4, 5 e 6 del CCNL 21/05/2018.
5. Ai sensi dell'art. 8, comma 7, l'Amministrazione convoca, di norma semestralmente, su richiesta delle OO.SS., la delegazione trattante, per la verifica dello stato di attuazione del presente contratto, fornendo appositi report sull'utilizzo delle risorse decentrate.
6. Gli effetti del presente contratto decentrato decorrono dal giorno successivo a quello della definitiva sottoscrizione, salvo diversa prescrizione contenuta nello stesso.

  
DIT 3



## TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

## Art. 4

## Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(riferimento CCNL 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 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 P.O. e sono destinate a finanziare, in via prioritaria, i seguenti istituti economici, quali:
  - a. progressioni economiche della categoria;
  - 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 insegnante scuole materne e assistenti asilo nido, 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. 67, commi 1 e 2, così come previsto dall'art. 68 comma 1, del CCNL 21/05/2018, con le risorse variabili previste dall'art. 67, comma 4.
5. Le risorse variabili rese disponibili, con cadenza annuale, secondo le effettive disponibilità di bilancio e soggette alla verifica preventiva del rispetto del pareggio di bilancio e del tetto di spesa del personale, vengono destinate ed utilizzate, a far data dall'inserimento nel fondo delle risorse decentrate, prioritariamente rispetto alle altre risorse indicate al comma 4), 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;

- compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e per le figure professionali previste dall'art. 70 del CCNL 21/05/2018;
  - 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);
  - individuare, nel limite consentito delle risorse decentrate, le risorse destinate a specifici progetti, anche 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;
  - individuare, nel limite consentito delle risorse decentrate, le risorse destinate a compensare l'attività di servizio esterno di vigilanza, anche finanziata con i proventi di cui all'art. 208 CdS CDS;
  - 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.
7. 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

(riferimento 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



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.

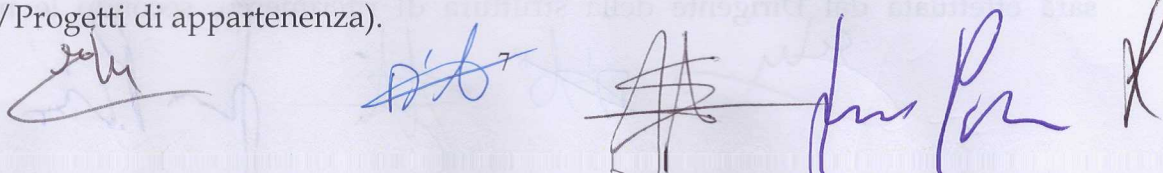
### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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 della categoria del personale 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 gli 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 categoria professionale, 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 categoria professionale, determina la quota complessiva di compenso spettante al personale della medesima categoria e, quindi, la misura unitaria pro-capite per ciascuna categoria professionale.
12. L'ammontare del superiore compenso da corrispondere ai dipendenti è determinato rapportando la misura unitaria pro-capite, determinata per ciascuna categoria 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.



## 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 della 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 al solo ambito A (risultati raggiunti dalla U.O. di appartenenza), mentre sarà corrisposto in misura ridotta proporzionalmente all'attività lavorativa prestata in relazione agli ambiti B (comportamenti professionali e organizzativi) e C (qualità del contributo al raggiungimento dell'obiettivo della U.O. di appartenenza).
22. Il compenso incentivante viene liquidato rapportando la misura unitaria prevista per ciascuna categoria di personale 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).





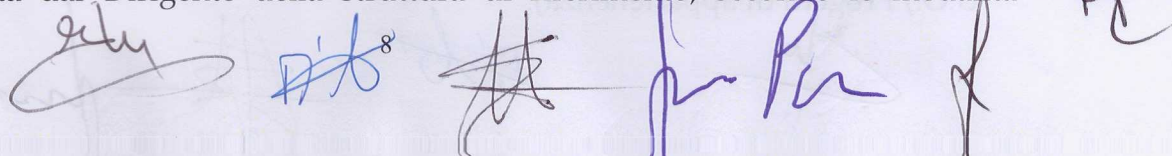
24. Per quanto attiene alla performance organizzativa/individuale, ai fini del computo del periodo minimo di effettiva presenza in servizio, nelle more dell'adeguamento del sistema permanente di valutazione, si applicano le seguenti tutele previste dal contratto e dalla legge:

- 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).

25. Nelle more di effettuare la rivisitazione dei criteri generali inerenti il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale, le parti concordano che la valutazione semestrale decorre dall'01/01/2020.

**Art. 6 (Integrato con Accordo del 29 giugno 2021)**  
**Criteri 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 garantire la copertura dei servizi da fornire ai cittadini, 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.
3. Al personale aderente ai progetti, si applicano le previsioni di cui agli art. 22, co. 4, lett. c) e art. 23, ove previsto, e art. 25 del CCNL 21/05/2018, "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. 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.

7. 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. 23 del CCNL del 21/05/2018.
8. 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.
9. 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.
10. 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 al progetto non sarà più consentito ritirarsi da esso in corso d'anno, salvo che per ragioni di salute o per documentate ragioni personali.
11. Qualora le adesioni al progetto eccedano rispetto alle unità stabilite per ciascuno di essi, il dirigente di riferimento potrà valutare, nei limiti delle disponibilità economiche, le ulteriori richieste pervenute, dando precedenza ai dipendenti che svolgono il loro servizio abituale nella struttura di appartenenza; 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 struttura.
12. Tutti i servizi avranno la durata pari all'ordinario orario di lavoro giornaliero e potranno riguardare qualsiasi fascia oraria in base alle necessità contingenti.
13. Le modalità organizzative attuative del presente articolo verranno esplicitate mediante apposita disposizione di servizio del Dirigente Responsabile della struttura di riferimento.
14. Le parti concordano che, in prima attuazione, sono individuati, come in prosieguo specificato, i progetti specifici relativi all'Area Polizia Municipale, Area della Cultura, Impianti Sportivi, Centri di Informazione Turistica, Servizi Cimiteriali, fermo restando che si potrà procedere all'individuazione di ulteriori progetti in sede di accordo economico annuale in funzione delle risorse disponibili.



**ART. 7 (Integrato con Accordo del 25/01/2021 e con Accordo del 12/12/2022)  
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. 5 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 e 4), 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, potranno aderire secondo le modalità più avanti specificate.
7. Detti progetti sono finalizzati, esclusivamente, allo svolgimento di servizi territoriali esterni (comprese le attività di supporto, quali quelle in Centrale Operativa e in Autoparco) e a quelli di vigilanza delle sedi istituzionali dell'Ente; di conseguenza, il personale che vi aderisce non potrà svolgere altri servizi se non quelli suddetti.

**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 51 unità, compreso il personale con orario inferiore alle 35 ore o in distacco sindacale 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 solo personale idoneo ai servizi operativi esterni in numero massimo di **127** 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 solo personale idoneo ai servizi operativi esterni 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 **94** 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:

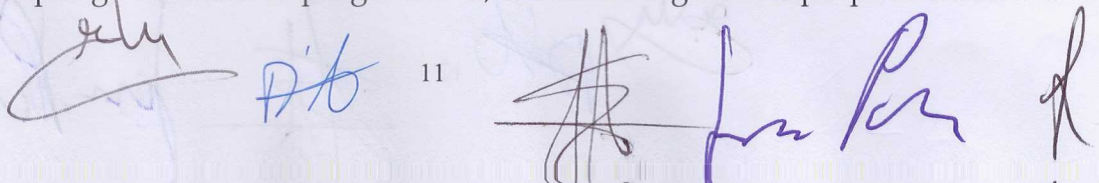

- dal lunedì al sabato, per 18 volte l'anno (9 a semestre) e comporterà quindi, per detto personale, la modifica dell'orario di lavoro con articolazione oraria complessiva bisettimanale e la presenza in servizio nelle giornate di sabato. Nella settimana successiva a quella in cui si è prestato servizio 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

 11 



dell'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro per un numero massimo di 50 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.

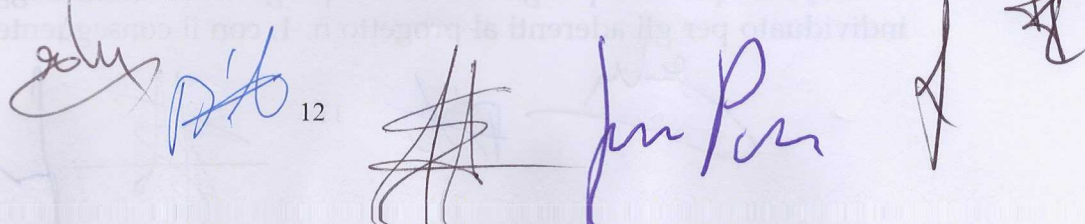
**- Performance Individuale Specifica – Progetto n. 5**

17/bis Tale progetto, collegato anch'esso ad obiettivi di potenziamento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, è destinato al personale che partecipa alla Performance Individuale Specifica di cui ai progetti 2 e 3 (ad esclusione dei dipendenti che nell'ambito del progetto 3 abbiamo optato anche per il progetto 4) che abbia già esaurito nel corso dell'anno tutte le variazioni di orario previste dal progetto di appartenenza.

17/ter Il Progetto 5 contempla l'espletamento di un ulteriore numero massimo di 3 variazioni dell'orario di lavoro, con articolazione dell'orario multi periodale, includendo anche le domeniche e festivi infrasettimanali, allo scopo di potenziare e migliorare i servizi resi alla cittadinanza e prevede l'adesione volontaria del solo personale idoneo ai servizi operativi esterni in numero massimo di 300 unità.

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

- 18 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.
- 19 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.





- 20 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.
- 21 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.
- 22 Le giornate complessivamente stimate con l'adesione ai 5 progetti, di cui al presente articolo, determinano n. **15.732** giornate lavorative. Per gli anni successivi al primo, i suddetti limiti verranno ridotti proporzionalmente alla diminuzione del personale che cesserà dal servizio.
- 23 I progetti specifici, di cui al presente articolo, collegati ad obiettivi di potenziamento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, potranno essere finanziati, ai sensi dell'art. 56-quater, lett. c), anche con le risorse previste dall'art. 208 CdS, commi 4, lett. c) e art. 5 del D.lgs. 285/92 e ss.mm.ii.
- 24 Nel caso in cui i progetti siano finanziati con le risorse indicate al comma 23, le eventuali somme residue che dovessero scaturire dall'erogazione dell'indennità sopra indicata saranno destinate ad assistenza e previdenza.

#### **ART. 8**

##### **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 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. 6 del presente contratto.

#### **Art. 9 (Integrato con Accordo del 29 giugno 2021)**

##### **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 e comporta l'obbligo, da parte di tutto il personale che vi partecipa, di garantire la flessibilità del

13



- 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. 6 del presente contratto.

#### **Art. 10**

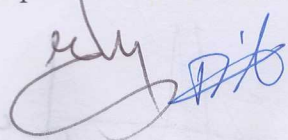
##### **Progetto Performance Individuale Specifica Centri di Informazione Turistica**

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 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. 6 del presente contratto.

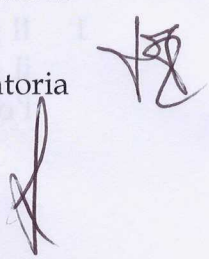
#### **Art. 11**

##### **Progetto Performance Individuale Specifica Impianti Cimiteriali**

1. Il progetto prevede l'adesione volontaria in numero massimo di **28** unità, compreso il personale con orario inferiore alle 36 ore o in distacco sindacale 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 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 alle modalità organizzative, si rinvia a quanto disciplinato dall' art. 6 del presente contratto.

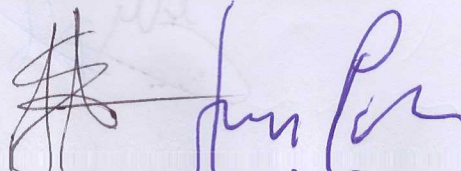
**Art. 11 bis (Inserito con Accordo del 29 giugno 2021)**  
**Progetto Performance Individuale Specifica Benessere Animale**

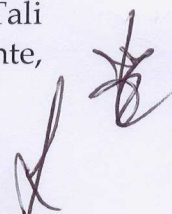
1. Il progetto prevede l'adesione volontaria in numero massimo di 9 unità, compreso il personale con orario inferiore alle 36 ore o in distacco sindacale e comporta l'obbligo, da parte di tutto il personale che vi partecipa, di garantire la flessibilità del proprio orario per la copertura dei servizi 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 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 alle modalità organizzative, si rinvia a quanto disciplinato dall' art. 6 del presente contratto.

**Art. 11 ter (Inserito con Accordo del 29 giugno 2021)**  
**Progetti di Performance Organizzativa altre strutture**  
**(art.67. c.5, lett b CCNL 21/05/2018)**

1. Per il conseguimento di particolari obiettivi definiti nel Piano della Performance Organizzativa, 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. Tali progetti sono finanziati nell'ambito delle risorse non utilizzate nell'anno precedente, secondo quanto previsto nell'Accordo economico dell'anno di riferimento.


 15



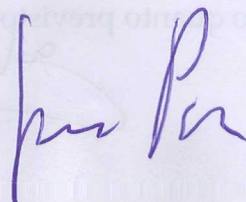




4. I progetti sono inseriti in un'apposita sezione del Piano della Performance, anche in sede di approvazione del Piano della Performance Provvisorio.
5. I risultati di ciascun progetto sono esplicitati nella Relazione sulla Performance, come avviene per tutti gli obiettivi di performance organizzativa, 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 possono essere proposti da più 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 mese di dicembre di ciascun anno per essere realizzati entro il 31 dicembre dell'anno successivo e potranno avere una durata variabile nell'arco del singolo semestre o anno di riferimento. La liquidazione è semestrale o annuale in base alla 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:
    - 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 entro il mese di gennaio di ciascun anno 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 variabili, determinate di anno in anno, saranno attivati, secondo l'ordine di priorità sino alla concorrenza delle risorse economiche destinate a tale istituto

 16











## **Art. 12 (Integrato con Accordo del 29 giugno 2021)**

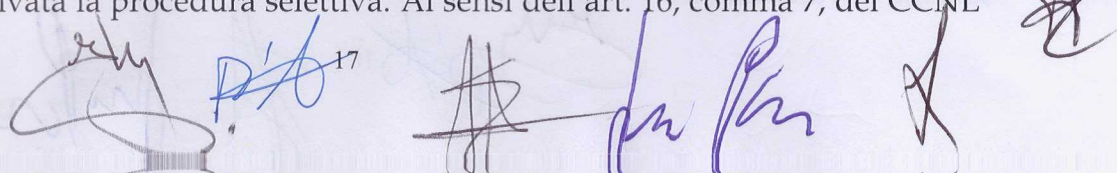
### **Differenziazione del Premio Individuale**

1. In attuazione dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018, al 10% 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 compenso annuo pro-capite di cui all'art. 68, comma 2, lett. b).
2. I predetti compensi sono finanziati con le residue risorse disponibili nell'ambito della Performance individuale dell'anno di riferimento, secondo quanto indicato in sede di Accordo Economico annuale. Il contingente del 10% è determinato per singola categoria d'inquadramento, 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;
  - 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. 13**

### **Criteria per la progressione economica all'interno della categoria (art. 7, co. 4, lett. c) (Integrato con Accordo del 12/12/2022)**

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 della stessa categoria, finanziate esclusivamente con le risorse stabili del fondo.
2. Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018, le progressioni economiche all'interno della categoria si realizzano nel limite delle risorse disponibili nel fondo dell'anno in cui si prevede l'attivazione del predetto istituto, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, mediante l'acquisizione di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche espressamente previste.
3. Le Progressioni Economiche Orizzontali (di seguito P.E.O.) sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti in funzione delle qualità culturali, dell'attività svolta, dello sviluppo delle competenze professionali e dei risultati individuali conseguiti, rilevati dal sistema di valutazione vigente; costituiscono, pertanto, uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti nonché il riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati rilevanti in ambito professionale.
4. Nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, che vengono annualmente destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa, le PEO sono riconosciute, secondo quanto previsto dal precedente comma 3, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è attivata la procedura selettiva. Ai sensi dell'art. 16, comma 7, del CCNL





21.05.2018, la loro attribuzione non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui trovano finanziamento.

5. Le P.E.O. sono destinate al personale con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti, in distacco sindacale o assente con tutela, come previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione, in possesso dei seguenti requisiti:

a) Essere dipendente del Comune di Palermo alla data del 1 gennaio dell'anno in cui si dà corso alle progressioni con un'anzianità minima presso il Comune di Palermo, a tale data, di 24 mesi nella posizione economica attuale all'interno della categoria giuridica di appartenenza.

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

b) Non avere avuto irrogate sanzioni disciplinari nel biennio precedente, superiori alla multa fino a 4 ore di retribuzione (art.58, co. 1, CCNL 21/05/2018).

Si precisa, al riguardo, che possono partecipare alla procedura i dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare sospeso in costanza di procedimento penale. In questa ipotesi, in caso di esito favorevole nella graduatoria finale, l'attribuzione della nuova posizione economica è sospesa, sia a fini giuridici che economici, e rimane subordinata alla definizione con formula di piena assoluzione, ovvero al procedimento di archiviazione per infondatezza della notizia di reato del procedimento penale in corso.

c) Avere riportato una media dei punteggi nella scheda di valutazione annuale dell'ultimo triennio non inferiore a 80/100.

6. 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.

7. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita secondo i criteri di valutazione di seguito riportati:

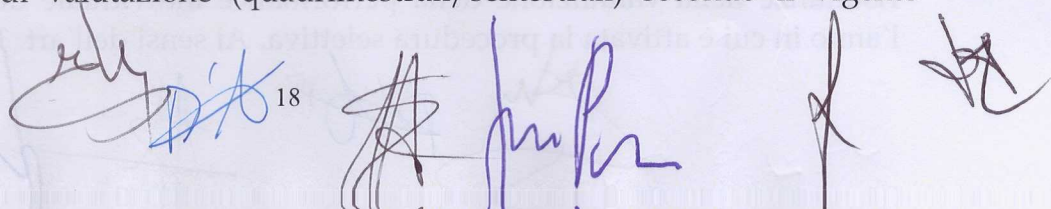
- Valutazione della Performance individuale, riferita alla media della valutazione annuale dell'ultimo triennio antecedente l'anno di attivazione della procedura selettiva (2019-2020-2021);
- Qualificazione professionale maturata, misurabile mediante l'esperienza acquisita nella posizione giuridica rivestita al 01/01/2022;
- Competenza professionale, intendendosi il titolo di studio in possesso, valutato in relazione alla categoria di appartenenza;

8. L'attribuzione dei punteggi viene determinata nel modo di seguito indicato:

#### ❖ Valutazione della Performance individuale

##### Per le categorie A, B, C e D

**Punti 80. Media aritmetica dell'ultimo triennio:** viene calcolata la media aritmetica sull'ultimo triennio della valutazione complessiva della performance individuale riportata nelle schede di valutazione (quadrimestrali/semestrali) secondo il vigente sistema di valutazione.





In caso di mancata valutazione del dipendente in un quadrimestre/semestre, ai fini del computo della media della valutazione annuale, sarà attribuito nel quadrimestre/semestre oggetto di mancata valutazione il punteggio pari a zero.

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 P.O., qualora nel periodo di riferimento (2019/2020/2021) fossero in possesso di più di una scheda di valutazione (comparto e P.O.), 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 P.O.

#### ❖ Qualificazione professionale maturata

##### Per la categoria 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.

##### Per le categorie B, C, D

**Punti 18:** viene attribuito un punteggio di **1,2 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:  $18/180 = 0,10$ ), intendendosi per mese intero la frazione dello stesso superiore a 15 giorni.

#### ❖ Competenza professionale

##### Per la categoria A:

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

##### Per la categoria B -

- **Punti 1:** per il possesso del Diploma di scuola media superiore;
- **Punti 1:** per il possesso del Diploma di Laurea.

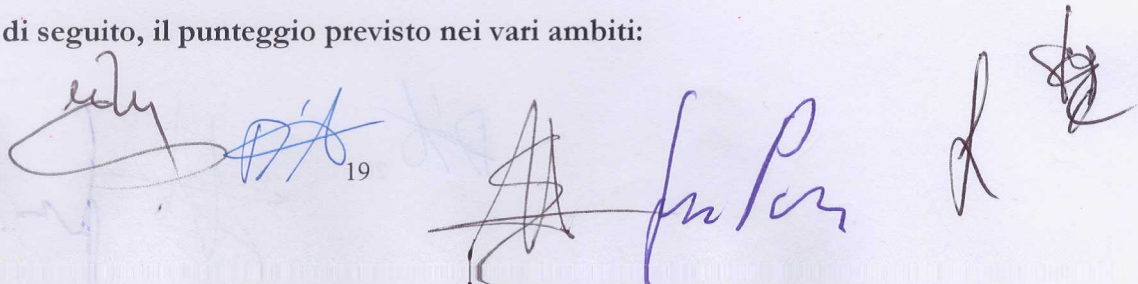
##### Per la categoria C

- **Punti 2:** per il possesso del Diploma di Laurea

##### Per la categoria D

- **Punti 2:** per il possesso della 2<sup>a</sup> Laurea – Dottorato di ricerca – Abilitazione professionale – Scuola di specializzazione post lauream; intendendosi per 2<sup>a</sup> laurea: laurea vecchio ordinamento o laurea magistrale a ciclo unico o seconda laurea triennale. Per abilitazione professionale si intende purchè non richiesta per l'accesso dall'esterno.

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





Descrizione	Cat.egoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D
Fattore di valutazione	<i>Peso</i>	<i>Peso</i>	<i>Peso</i>	<i>Peso</i>
Valutazione della Performance individuale	80	80	80	80
Qualificazione professionale maturata	19	18	18	18
<b>Competenza professionale:</b>				
1) Diploma scuola media superiore	1	1		
2) Laurea				
3) 2^ Laurea- Dottorato di ricerca – Abilitazione professionale – Scuola di specializzazione post lauream		1	2	2
<b>Totale Punteggio</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

9. La progressione economica è attribuita con graduatoria suddivisa per ciascuna categoria ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto, individuati in ordine decrescente fino alla concorrenza del budget previsto per ciascuna categoria.
10. 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 presso questa Amministrazione Comunale;
  - b) In caso di ulteriore parità, si terrà conto della maggiore anzianità anagrafica del dipendente.
11. Per l'anno 2022, le P.E.O. sono attribuite, per ciascuna categoria giuridica, ad un contingente pari a circa il 45% del personale in servizio alla data dell'01/01/2022 presso il Comune di Palermo e comunque sino alla concorrenza delle risorse complessivamente stanziare per singola categoria.
12. Nel caso in cui si rendessero disponibili ulteriori risorse nell'ambito di ciascuna categoria, le stesse saranno suddivise proporzionalmente fino al limite del 50% per singola categoria.
13. Le parti convengono che l'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dall'01/01/2022, anno nel quale è stato sottoscritto il presente contratto decentrato integrativo, che prevede l'attivazione dell'istituto, con la relativa copertura finanziaria.
14. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
15. Le presenti disposizioni sostituiscono ogni previgente accordo in materia di P.E.O.

*D/10* 20

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*



**Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL (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) 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 sopra citate 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:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 sulle attività svolte dal dipendente;
  - b) 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 cui al comma 1, lett. a)**, vengono individuate nelle seguenti fattispecie:

Prestazioni svolte prevalentemente all'esterno che comportano frequenti spostamenti sul territorio	Collaboratore Professionale Messo; Collaboratore Professionale Autista, Collaboratore Professionale Autista Mezzi Pesanti; Assistente Sociale
Prestazioni svolte in via continuativa 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:

*DA* 21

*[Handwritten signatures]*



Prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione agli impianti idrici e di depurazione e	Collaboratore Professionale addetto agli Impianti Idrici e di Depurazione
Prestazioni svolte prevalentemente all'esterno, c/o parchi, ville, giardini e verde urbano, utilizzando mezzi semplici e meccanici	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 personale.	Assistente Bagnanti
Prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione ai motori endotermici, caldaie, gruppi ausiliari e forni crematoi.	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 che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione alle officine, vernici, resine, catrami, bitumi, lavori di manutenzione mezzi.	Attachino 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	Collaboratore professionale Muratore



rimozione e seppellimento salme e/o derivanti dalla messa in opera di materiali comunemente impiegati nell'edilizia.	
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 € 10.000,001

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), b), vengono ridotte proporzionalmente all'attività lavorativa prestata.

**Art. 14 bis (Inserito con Accordo del 29 giugno 2021)**

**Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità  
di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018  
Disposizioni comuni agli artt. 15 e 16**

1. Al personale di categoria B, C e al personale di categoria D, che non risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 13 CCNL

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a signature with the number 23.



21/05/2018, può essere riconosciuta, in funzione delle risorse economiche disponibili, un'indennità al fine di compensare l'esercizio di compiti che comportano lo svolgimento di funzioni di particolare responsabilità, effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalle declaratorie di categoria.

2. L'attribuzione delle predette funzioni deve avvenire con atto formale scritto e motivato del Capo Area/Dirigente di Settore, nel quale devono essere specificati i contenuti particolari della prestazione, per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità ed implica 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.
  3. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per l'assunzione di particolari responsabilità.
  4. L'indennità in argomento non è riconosciuta per responsabilità di procedimento semplice. La sua erogazione è, quindi, limitata a responsabilità di procedimenti complessi, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, che impongono precise e dirette responsabilità di iniziativa e di risultato e/o responsabilità di gruppo, ma comunque non riconducibili come mansioni superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza, previste dall'art. 52, co. 3, D. Lgs. 165/2001<sup>(1)</sup>.
  5. Per la fattispecie relativa al responsabile di attività/funzione specialistica di tipo amministrativo o contabile l'indennità è riconosciuta a quelle posizioni a cui, a seconda della categoria di appartenenza, sono assegnate specifiche responsabilità collegate a:
    - coordinamento di almeno una struttura articolata o semplice (almeno 4 unità, oltre il coordinatore) che eroga servizi esterni all'Ente e/o ad altri Settori dell'Amministrazione;
    - pluralità di processi tecnico-amministrativi complessi, che richiedono conoscenze e capacità operative multi-specialistiche, che coinvolgono più unità organizzative interne o esterne al Settore/Ufficio e/o soggetti esterni all'Ente e caratterizzati da elevata complessità, autonomia e trasversalità nell'Ente.
- A) In particolare, le situazioni lavorative che implicano particolari responsabilità ascrivibili alla **Cat. D** sono connesse a:
- Direzione di almeno una struttura articolata, con responsabilità di più processi tecnico-amministrativi complessi, che richiedono conoscenze multi-specialistiche, che coinvolgono più UU.OO. interne o esterne all'Ente e che comportano l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive impartite dal Dirigente Responsabile;
  - Responsabilità diretta di attività specialistica collegata a processi complessi e rilevanti, anche trasversali all'Ente, con attività di coordinamento e controllo, che comportano particolare impegno professionale e competenze specialistiche, che richiedono costante aggiornamento e formazione, attività di interazione con soggetti anche esterni al Comune, che comportano rapporti diretti e frequenti con i cittadini o con gli Enti;
  - Responsabilità di attività con funzioni di elevata specializzazione, anche mediante l'elaborazione di pareri scritti, che richiedono approfondita conoscenza del quadro normativo di riferimento.

<sup>1</sup> 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.



- B) Le situazioni lavorative che implicano particolari responsabilità ascrivibili alla **Cat. C e B** sono connesse a:
- Responsabilità di struttura semplice, che eroga servizi esterni all'Ente o coordinamento operativo di più unità;
  - Partecipazione, 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;
  - Svolgimento di attività che comportano interazione con soggetti esterni al Comune.
6. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è stabilita in sede di accordo economico annuale 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. Per il personale in part-time e/o ad orario ridotto, le misure previste per tale indennità vengono ridotte proporzionalmente alla durata dell'attività lavorativa prestata.
9. L'individuazione dei dipendenti beneficiari avverrà con cadenza annuale, mediante apposita certificazione che i dirigenti competenti invieranno al Settore Risorse Umane nel mese di gennaio dell'anno successivo a quello di svolgimento delle relative funzioni

**ART. 15 (Integrato con Accordo del 29 giugno 2021)**

**(Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità**

**per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, co. 1 CCNL 21/06/2018)**

1. Secondo quanto previsto dall'art. 14 bis, l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, co. 1, è riconosciuta, secondo l'ordine di priorità di seguito indicata, per le seguenti fattispecie:
- a) capo impianto sportivo;
  - b) responsabile postazioni anagrafiche;
  - c) responsabile canile municipale;
  - d) responsabile unità scolastiche circoscrizionali;
  - e) responsabile coordinamento attività di gestione verde urbano;
  - f) assistente sociale responsabile di U.O. avente rapporti con l'autorità giudiziaria;
  - g) responsabile unico del procedimento nominato ai sensi del D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.;
  - h) responsabile dell'ufficio direzione lavori nominato ai sensi del D. Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.;
  - i) responsabile CSE ai sensi del D. Lgs.81/2008 e ss.mm.ii.;
  - j) responsabile tecnico del gruppo di reperibilità per interventi di protezione civile ed edilizia pericolante;
  - k) responsabile gruppo di progettazione OO.PP. nominato ai sensi del D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.;
  - l) responsabile del procedimento relativo all'emissione di provvedimenti di carattere edilizio;
  - m) responsabile nuove catastazioni;
  - n) direttore dell'esecuzione per la gestione dei contratti di forniture di beni e servizi, ai sensi del D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.;
  - o) responsabile di attività/funzione specialistica di tipo amministrativo o contabile, caratterizzata da elevata complessità, autonomia e trasversalità nell'Ente



2. 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.
3. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili, altresì, con quanto previsto dall'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL del 21.05.2018, per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

**ART. 16 (Integrato con Accordo del 29 giugno 2021 e con Accordo del 12/12/2022)**

**Indennità per specifiche responsabilità di cui  
all'art. 70-quinquies, co. 2, CCNL 21/06/2018**

1. L'indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità viene attribuita al personale di categoria B e C e al personale di categoria D - che non risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative - per le seguenti fattispecie:
  - a) responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe attribuita al personale adibito, previo apposito ordine di servizio, 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;
  - b) responsabilità derivanti dalla qualifica di Ufficiale Elettorale attribuita al personale adibito in via continuativa al rilascio di certificazioni ed a contatto diretto con il pubblico presso ciascuno sportello dei servizi demografici;
  - c) responsabilità derivante dallo svolgimento di funzioni operative afferenti al servizio di protezione civile e all'URP.
  - d) responsabilità derivanti dallo svolgimento di funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
2. Le certificazioni di cui alle lettere a) e b) dovranno contenere l'indicazione dello sportello demografico presso cui il dipendente beneficiario risulta preposto, fermo restando che presso ciascuno sportello, di norma, viene adibito in via continuativa un solo dipendente.

**ART. 17 (Integrato con Accordo del 29 giugno 2021)**

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

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità di cui al comma 1 compete esclusivamente al personale addetto alla Viabilità e Polizia Urbana 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. La predetta indennità potrà essere finanziata anche con le risorse previste dall'art. 208, co. 4, lett. c) e co. 5 del D.lgs. 285/92 e ss.mm.ii (CdS).



4. Nel caso in cui la predetta indennità viene finanziata dall'art. 208 del D.lgs. 285/92 e ss.mm.ii, le eventuali somme residue che dovessero scaturire dall'erogazione dell'indennità sopra indicata saranno destinate ad assistenza e previdenza.

### **ART. 18 (Integrato con Accordo del 29 giugno 2021)**

#### **Indennità di funzione per la P.M.**

**(ex art. art. 56 sexies)**

1. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa, al fine di compensare l'esercizio di compiti che comportano lo svolgimento di funzioni di particolare responsabilità, effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalle declaratorie di categoria.
2. L'attribuzione delle predette funzioni deve avvenire con atto formale e scritto e motivato dal Capo Area/Comandante del Corpo di P.M./ Dirigente di Settore, nel quale devono essere specificati i contenuti particolari della prestazione con le funzioni assegnate per le quali viene individuata la corrispondente responsabilità e deve essere redatto e consegnato all'interessato ad inizio dell'anno in cui viene attribuita la predetta indennità e preventivamente inviato al Settore Risorse
3. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per l'assunzione di particolari responsabilità.
4. 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.
5. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è stabilita in sede di accordo economico annuale in relazione alla categoria di appartenenza e sarà rideterminata in relazione alle risorse finanziarie disponibili.
6. 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.
7. Per il personale in part-time e/o ad orario ridotto, le misure previste per tale indennità vengono ridotte proporzionalmente alla durata dell'attività lavorativa prestata.
8. L'erogazione dei compensi avverrà con cadenza annuale, mediante apposita certificazione che il Capo Area/Comandante del Corpo di P.M./ Dirigente di Settore invierà al Settore Risorse Umane nel mese di gennaio dell'anno successivo a quello di svolgimento delle relative funzioni.
9. Sostituisce per il personale della Polizia Locale l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies, comma 1 del CCNL 21/05/2018 ed è cumulabile con :
  - a) l'indennità di turno di cui all'art.23, comma 5 del CCNL 2016/2018;
  - 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 cui all'art. 56 quinquies del CCNL 2016/2018;
  - d) i compensi correlati alla performance individuale e organizzativa.



**ART. 19**

**Prestazioni per lo svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato  
da parte del personale della P.M.  
(ex art. art. 56 ter)**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000. 2.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. 3.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999. 4.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative; a tal fine l'Amministrazione si impegna ad adottare apposito regolamento, la cui approvazione sarà preceduta da una sessione di confronto con le OO.SS.

**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 21/05/2018, 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

D'A 28



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.
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

#### Criteri generali per i compensi derivanti dall'applicazione dell'art. 1, comma 1091 della Legge n. 145/2018

1. A norma del comma 1091 dell'art. 1 della L. 145/2018, i "Comuni, che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal T.U. di cui al D.L. 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'IMU e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento, risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5%, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'art. 23, co. 2 del D. Lgs 25/05/2017, n. 75".
2. Per ciascun anno è costituito un fondo in cui confluisce il 5% del maggior gettito accertato e riscosso degli accertamenti IMU e Tari;
3. Il fondo di cui al superiore comma 2 viene destinato per una quota del 90% all'incentivazione del personale dipendente e per una quota del 10% al potenziamento delle risorse strumentali;
4. Gli incentivi complessivamente corrisposti in un anno al singolo dipendente non possono superare l'importo del 15% del trattamento economico tabellare per tredici mensilità del CCNL vigente;
5. I coefficienti di ripartizione del fondo tra le categorie del personale sono previsti nelle seguenti percentuali:
  - ✓ Dirigente di Servizio/Settore 5%
  - ✓ Personale di categoria D 25%



- ✓ Personale di categoria C 25%
- ✓ Personale di categoria B 42%
- ✓ Personale di categoria A 3%;

6. L'istituto incentivante è rivolto al personale del Settore Tributi e la ripartizione di cui al punto 4 è determinata sulla scorta della consistenza numerica di ciascuna categoria professionale in atto in forza al Settore.
7. All'inizio di ogni esercizio il dirigente del Settore Tributi assegna gli obiettivi. La valutazione sul loro raggiungimento è attestata dal dirigente stesso con riguardo al personale non dirigenziale e dal Segretario/Direttore Generale con riferimento alle figure dirigenziali. La valutazione degli obiettivi, effettuata sulla base della performance individuale dei dipendenti, non sarà utile ai fini delle eventuali PEO e della performance organizzativa.

#### **Art. 22**

#### **Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo**

**(art. 7, co. 4, lett. h )**

1. Le parti danno atto che, alla data di stipula del presente contratto, non sono stanziati dall'ente risorse per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico e, pertanto, si rimanda a un successivo accordo la definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, qualora si rendessero disponibili risorse ad essi dedicate.

#### **Art. 23**

#### **Correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e particolari compensi di cui all'art. 18, lett. h) CCNL 2018 (art. 7, co. 4, lett. j)**

1. Le parti danno atto che tale disciplina sarà oggetto di successiva sessione negoziale.

#### **Art. 24 (Integrato con Accordo del 29 giugno 2021)**

#### **Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, commi 1 e 3 (art. 7, co. 4, lett. i, e lett. k)**

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**

#### **Turnazioni. Elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 e 4 CCNL.**

**(art. 7 co. 4, lett. l)**

1. Le parti danno atto che tale disciplina sarà oggetto di successiva sessione negoziale.

#### **Art. 26**



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

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al successivo art. 25, comma 4.

**Art. 27**

**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)**

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. Gli eventuali debiti devono essere recuperati entro il mese di maturazione e, comunque, solo in casi eccezionali, entro il mese successivo, previo accordo con il dirigente circa le modalità temporali del recupero.
4. Nei casi di oggettiva impossibilità di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 24.
5. La flessibilità di cui al comma 1 non si applica ai dipendenti addetti a strutture in regime di turnazione.



**Art. 28**

**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. 25, comma 2, del CCNL 21/05/2018, 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. 29**

**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'ex art. 38, comma 3, del CCNL del 14/09/2000, 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. 30 (Integrato con Accordo del 29 giugno 2021)**

**Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7 co. 4, lett. v)**

1. Si rimanda a quanto disciplinato nel vigente sistema di misurazione e valutazioni della performance titolari di P.O., 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 posizione organizzativa, un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, e' 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 alla posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

**Art. 31**

**Risorse non utilizzate**

1. Le risorse di cui all'art. 67, comma 1 e 2, del CCNL 21/05/2018, 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.



**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.

**Disposizione contrattuale integrativa del 5/12/2019**

Ad integrazione dell'art. 15, comma 8, si intende che le indennità ivi indicate avranno decorrenza giuridica dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva del CCDI e decorrenza economica a valere dall'anno 2020.

