

“CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019/2021 DEL PERSONALE DEL COMUNE DI PALERMO”

L'anno 2020, il giorno 24 del mese di Febbraio, alle ore 15,30 presso i locali siti nell'atrio di Palazzo Palagonia alla Gancia in Via del Quattro Aprile 4 le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

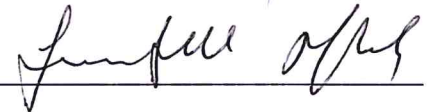
DR ANTONIO LE DONNE



Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

SANTRAFFICCO RAFFAELU

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



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

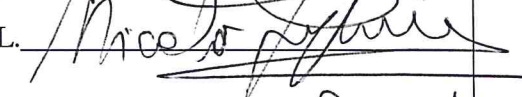
SAMPINO SALVATORE - MARTINEZ IDRENZO

U.I.L./F.P.L.

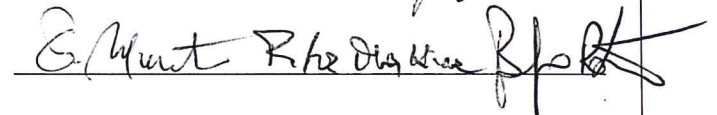


NICOLÒ SCAGLIONE

C.S.A./R.A.L.



PREVIDENZA R.S.U.



Sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019/2021 del personale del Comune di Palermo, che ha già formato oggetto di preintesa del 26/11/2019, gs. Deliberazione di G.C. n. 33 del 21/02/2020 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva, nel testo qui di seguito allegato:

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

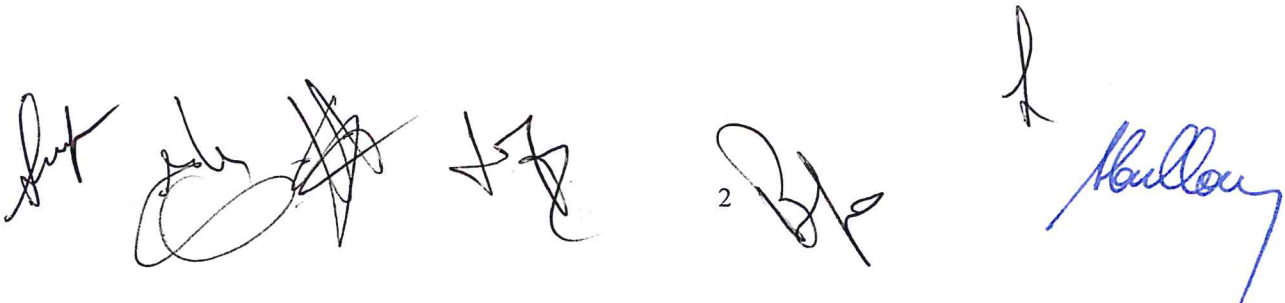
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature in blue ink that appears to be 'Maulbay' and several other signatures in black ink.

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.



A series of handwritten signatures in black and blue ink, representing the various parties involved in the agreement. The signatures are arranged horizontally across the bottom of the page.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

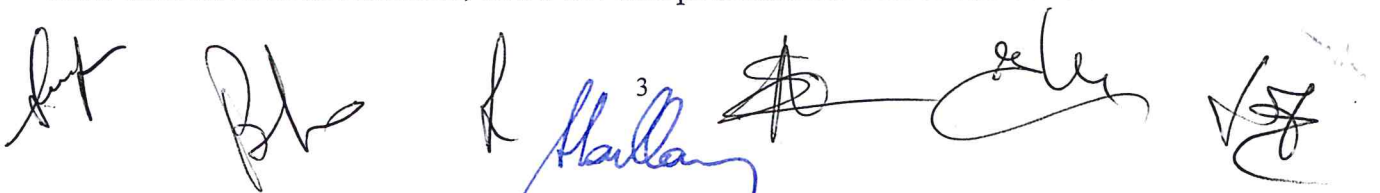
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi dei vincoli e dei limiti previsti dalla normativa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



TITOLO II

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

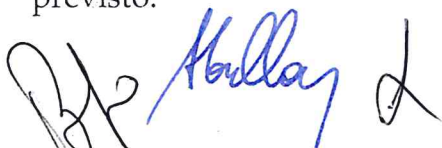
performance organizzativa e individuale), che possono essere integrate, prioritariamente, salvo diverso accordo tra le parti, dalle economie e dai residui realizzatesi annualmente sugli altri istituti contrattuali, quando non vincolati nel loro utilizzo, secondo le modalità individuate in sede di accordo 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

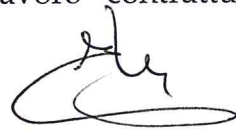
Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (riferimento CCNL ex art. 7, co. 4, lett. b)

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.







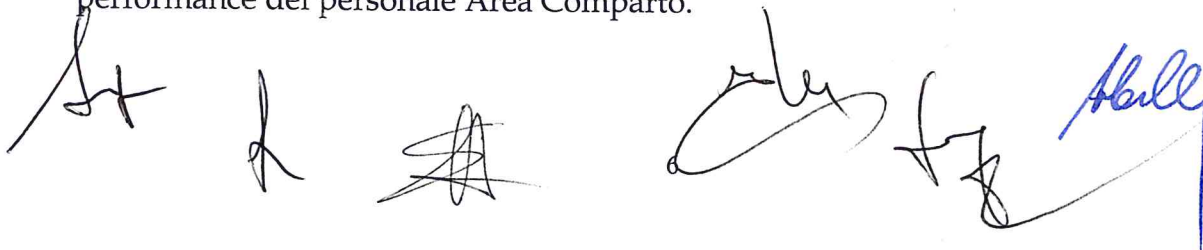




5. L'incentivazione al raggiungimento di appropriati livelli di performance organizzativa ed individuale si realizza attraverso la corresponsione di appositi compensi collegati al raggiungimento di obiettivi predeterminati, tenendo anche conto della qualità della prestazione resa e dei comportamenti 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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature with a large 'A' or similar symbol, a signature that appears to be 'Roberto', a signature that appears to be 'F. J.', and a signature in blue ink that appears to be 'Abilly'.

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).

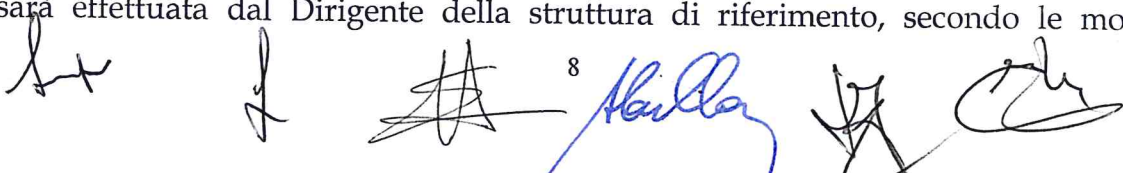
7

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

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, si darà 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.

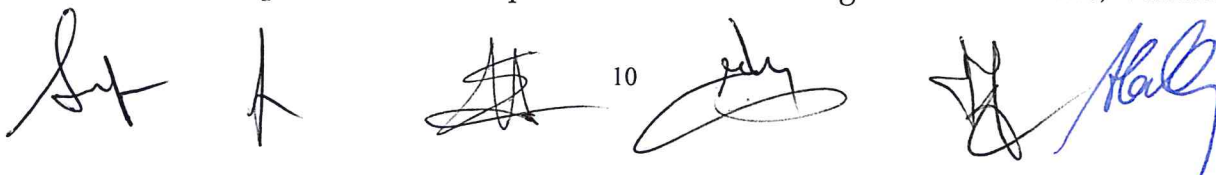
ART. 7

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 100 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 **200** 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

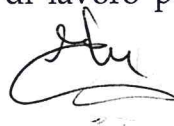
- 12 Tale progetto prevede l'adesione volontaria del solo personale idoneo ai servizi operativi esterni ed è destinato, prioritariamente, al personale assegnato alla Centrale Operativa, al servizio TSO e Infortunistica stradale, che obbligatoriamente deve garantire la propria attività in maniera certa e continuativa, per un numero massimo di **300** unità.
- 13 Il progetto prevede, per il personale che vorrà aderirvi, un'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro per 36 volte l'anno, così distribuite:
 - dal lunedì al sabato, per 18 volte l'anno (9 a semestre) e comporterà quindi, per detto personale, la modifica dell'orario di lavoro con articolazione oraria complessiva bisettimanale e la presenza in servizio nelle giornate di sabato. Nella settimana successiva a quella in cui si è prestato servizio nella giornata di sabato, verranno, pertanto, effettuate le sole 28 ore residue per il completamento delle ore bisettimanali di servizio;
 - per ulteriori 18 giornate lavorative annuali (9 a semestre), da rendere nelle giornate di domenica e nei giorni festivi infrasettimanali.

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

- 14 Tale progetto è destinato, prioritariamente, al personale assegnato alla Centrale Operativa, al servizio TSO ed al servizio Infortunistica.
- 15 Detto personale, purché partecipi alla Performance Individuale Specifica di cui al progetto 3, può chiedere di partecipare anche al progetto 1, nel limite del numero massimo previsto per il predetto progetto n. 1.
- 16 Il compenso previsto per gli aderenti al progetto n. 4 sarà maggiore rispetto a quello individuato per gli aderenti al progetto n. 1, con il conseguente riproporzionamento dell'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro per un numero massimo di **50** unità.



11



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.

Disposizioni comuni ai progetti 1, 2, 3 e 4

- 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 4 progetti, di cui al presente articolo, determinano n. 18.000 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.



12



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

Progetto Performance Individuale Specifica Strutture Culturali

1. Il progetto prevede l'adesione volontaria in numero massimo di **84** 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 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. 12

Differenziazione del Premio Individuale

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



14



Art. 13

**Criteri per la progressione economica all'interno della categoria
(art. 7, co. 4, lett. c)**

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

Art. 14

**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, c/o parchi, ville, giardini e verde urbano, utilizzando mezzi semplici e meccanici	Collaboratore Professionale Vivaista
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------

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:

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 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.	Attacchino Ausiliario meccanico; Collaboratore Professionale Elettrauto; Collaboratore Professionale Meccanico; Collaboratore Professionale Saldatore; Collaboratore Professionale Elettricista; Collaboratore Professionale Falegnameria e Carpenteria; Collaboratore Professionale Verniciatore e Laccatore Mobili; Collaboratore Professionale carrozziere/verniciatore
Prestazioni, che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'attività di facchinaggio e dalla raccolta e smaltimento dei rifiuti prodotti all'interno della struttura di appartenenza.	Operatore manovale/trasportatore
Prestazioni, che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla	Collaboratore professionale Muratore

16

Chu

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

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. 15

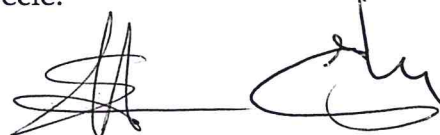
Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, co. 1 (art. 7, co. 4, lett. f)



1. Al fine di compensare l'esercizio di compiti che comportano lo svolgimento di funzioni di particolare rilevanza con ampi margini di autonomia e responsabilità, attribuite con atto formale dell'Amministrazione, 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 21/05/2018, è riconosciuta, in funzione delle risorse economiche disponibili e secondo l'ordine di priorità di seguito indicato, una indennità per le seguenti fattispecie:

a) capo impianto sportivo;



17



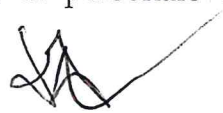
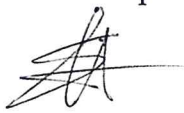
- 
- 
- b) responsabile postazioni anagrafiche;
 - c) responsabile canile municipale;
 - d) responsabile unità scolastiche circoscrizionali;
 - e) responsabile coordinamento attività di gestione verde urbano;
 - f) assistente sociale responsabile di U.O. avente rapporti con l'autorità giudiziaria;
 - 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 amministrativo o contabile di U.O. complessa formata da almeno 4 dipendenti, caratterizzata da elevata complessità ed autonomia.

2. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è stabilita in sede di accordo economico annuale in relazione alla complessità della struttura/funzione e non in relazione al profilo di appartenenza e sarà rideterminata in relazione alle risorse finanziarie disponibili.
3. 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;
4. Fermo restando che per ciascuna struttura è prevista l'attribuzione dell'anzidetta indennità ad un solo dipendente, nel caso di attribuzione dell'indennità a più dipendenti, che abbiano svolto alternativamente la medesima funzione, la misura annua dell'anzidetto compenso sarà rapportata al periodo in cui ciascun dipendente ha effettivamente svolto tale funzione.
5. 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.
6. 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.
7. Le parti danno atto che le funzioni indicate al comma 1. potranno essere integrate con ulteriori funzioni specifiche nella prossima sessione negoziale.
8. Le parti concordano che l'erogazione della indennità di cui al comma 1, limitatamente alle funzioni indicate dalla lett. f) alla lett. m), avrà decorrenza, dall'01/01/2020.

ART. 16

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;
 - 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.
2. Per il personale in part-time e/o ad orario ridotto, le misure previste per tale indennità vengono ridotte proporzionalmente all'attività lavorativa prestata.
 3. 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; 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.
 4. Nel caso di attribuzione dell'indennità di cui al comma 1, a più dipendenti che abbiano svolto alternativamente nell'anno di riferimento la medesima funzione, la misura annua dell'anzidetto compenso sarà rapportata al periodo in cui ciascun dipendente ha effettivamente svolto tale funzione.

ART. 17

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 viene finanziata 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. Le eventuali somme residue che dovessero scaturire dall'erogazione dell'indennità sopra indicata saranno destinate ad assistenza e previdenza.

ART. 18

**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, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito che riguardano carichi di lavoro - attribuiti con costanza nella prestazione lavorativa ordinaria - con firma di atti aventi effetti e rilevanza esterna all'Ente.
2. 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.
3. 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 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

Criteria 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

Criteria 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 stanziate 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

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

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.

Gu

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.

St

[Signature]

[Signature]
Marla

[Signature]

Art. 30

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.

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.

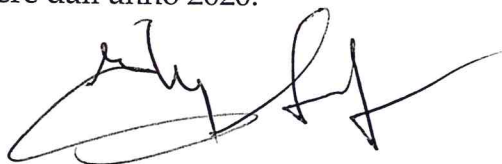
ART. 34

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.



26

