



CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

CCDI 2023/2025 ed accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2023 - Personale non dirigenziale

Il giorno 21 del mese di novembre dell'anno duemilaventitre presso la Sede della Città Metropolitana di Palermo, sita in Via Maqueda n. 100, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica

Dr. Nicola Vernuccio – Direttore Generale - Presidente

Dr. Antonio Calandriello - Dir. Politiche del Personale – Componente

Dr. Massimo Bonomo – Dir. Ragioneria Generale – Componente

Nicola Vernuccio
Antonio Calandriello

Delegazione di parte sindacale Area Comparto

Sig. **Aiello Gioacchino** nella qualità di RSU

Sig. **Balistreri Gaetano** nella qualità di RSU

Sig. **Cavaliere Vincenzo** nella qualità di RSU

Sig. **Cipriano Saverio** nella qualità di RSU

Sig. **Crivello Gaetano** nella qualità di RSU

Sig. **Falletta Giuseppe** nella qualità di RSU

Sig. **Giallombardo Antonella** nella qualità di RSU

Sig. **Giangreco Rosalia** nella qualità di RSU

Sig. **Graziano Salvatore** nella qualità di RSU

Sig. **Magro Malosso Maurizio** nella qualità di RSU

Sig. **Mangano Andrea** nella qualità di RSU

Sig. **Piampiano Giuseppe** nella qualità di RSU

Sig. **Romeo Antonino** nella qualità di RSU

Sig. **Tascone Claudio** nella qualità di RSU

Sig. **Verciglio Giocchino** nella qualità di RSU

MOBICA MARIA ROSA CGIL- FP

Luigi D'AGOSTINO CISL-FPS

Salvo Giacchino UIL-FPL

NICOLÒ SCAGLIONE C.S.A.

Aiello Gioacchino
Balistreri Gaetano
Cavaliere Vincenzo
Cipriano Saverio
Crivello Gaetano
Falletta Giuseppe
Giallombardo Antonella
Giangreco Rosalia
Graziano Salvatore
Magro Malosso Maurizio
Mangano Andrea
Piampiano Giuseppe
Romeo Antonino
Tascone Claudio
Verciglio Giocchino
Mobica Maria Rosa
Luigi D'Agostino
Salvo Giacchino
Nicolò Scaglione

VISTI i verbali n. 9 del 7/3/2023 e n. 35 del 27/6/2023 con i quali il Collegio dei Revisori ha certificato il Fondo risorse decentrate di cui dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022 per l'annualità 2023, costituito con D.D. n. n. 716 del 16/2/2023 e successivamente integrato con D.D. n. 2393 del 26/5/2023.

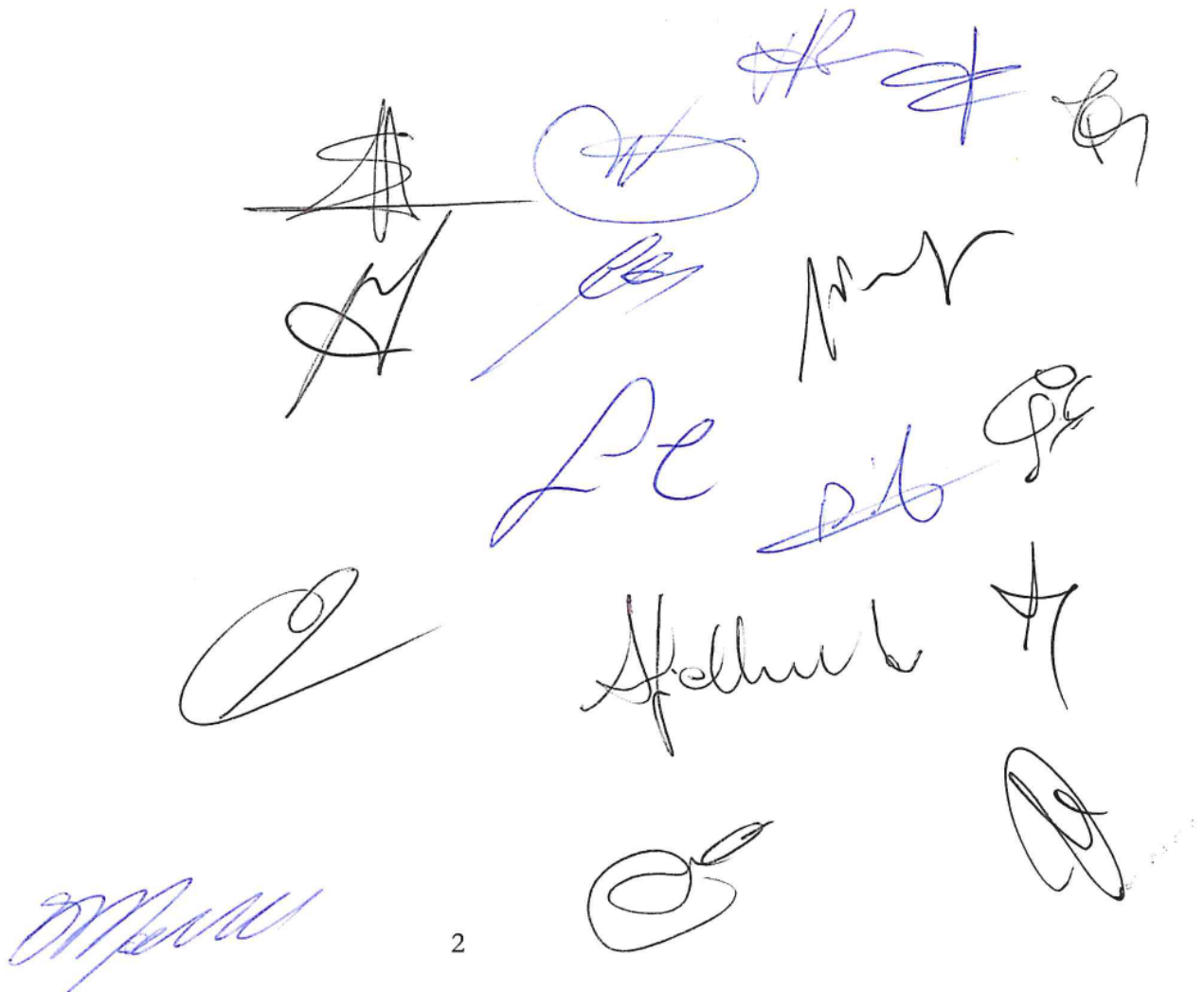
VISTA l'Ipotesi di CCDI 2023/2025 e di Accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2023 – Personale non dirigenziale sottoscritta, in data 19/10/2023, dalla Parte Pubblica, dalle organizzazioni sindacali C.G.I.L. – F.P. C.I.S.L. – F.P. U.I.L. – F.P.L. C.S.A., e dalle R.S.U.

VISTA la relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria relativa all'Ipotesi di CCDI 2023/2025 e di Accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2023 – Personale non dirigenziale sottoscritta in data 19/10/2023, trasmessa al Collegio dei Revisori con nota prot. 77722 del 26/10/2023.

VISTO il verbale del Collegio dei Revisori n.10/2023 del 8/11/2023, trasmesso con prot. n. 81326 del 9/11/2023, con il quale il Collegio ha espresso parere favorevole alla relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria relativa l'ipotesi di CCDI 2023/2025 e di Accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2023 – Personale non dirigenziale, precisando che i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio.

VISTO il Decreto del Sindaco Metropolitano n. 250 del 15/11/2023 con il quale il Sindaco Metropolitano ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2023/2025 e dell'Accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2023 – Personale non dirigenziale, nel testo di cui alla ipotesi di accordo sottoscritta in data 19/10/2023.

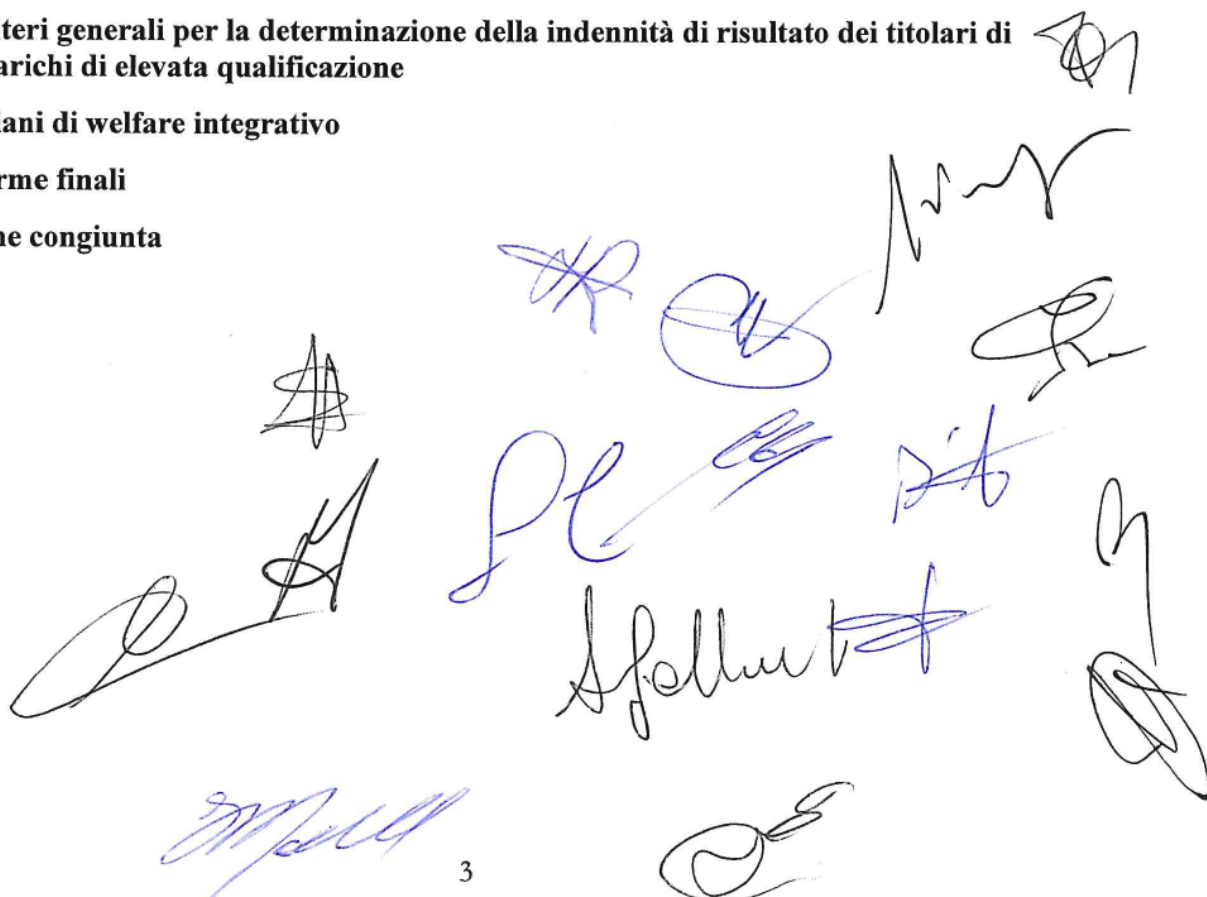
sottoscrivono l'allegato CCDI 2023/2025 e l'accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2023.



2

INDICE

- Art. 1 - Oggetto, campo di applicazione, durata e periodo transitorio
- Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse
- Art. 3 - Individuazione delle risorse decentrate per l'anno 2023
- Art. 4 - Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023
- Art. 5 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 6 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 7 - Compenso performance organizzativa ed individuale
- Art. 8 - Differenziazione del premio individuale
- Art. 9 - Indennità di servizio esterno
- Art. 10 - Indennità di funzione
- Art. 11 - Reperibilità
- Art. 12 - Turnazione
- Art. 13 - Remunerazione del personale della polizia metropolitana che svolge attività aggiuntive finanziate da privati
- Art. 14 - Progressioni orizzontali/differenziali stipendiali
- Art. 15 - Criteri e procedure per le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali
- Art. 16 - Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione
- Art. 17 - I piani di welfare integrativo
- Art. 18 - Norme finali
- Dichiarazione congiunta
- Alleg. 1 e 2



3

Art. 1

Oggetto, campo di applicazione, durata e periodo transitorio

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI), redatto ai sensi degli articoli 7 e 8 del CCNL 2019/2021 del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, disciplina istituti e materie che norme di legge e contratti nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dalla contrattazione nazionale.
2. Esso si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso la Città Metropolitana di Palermo, con contratto a tempo indeterminato e determinato, nonché ai dipendenti in comando o distacco presso la Città Metropolitana di Palermo provenienti da altre pubbliche amministrazioni relativamente a tutti gli istituti contrattualmente compatibili
3. Per tutte le materie non demandate alla contrattazione decentrata si rimanda a quanto previsto dal CCNL 2019/2021 del 16/11/2022, precisando che dalla data di sottoscrizione del contratto nazionale cessano di avere applicazione tutte le clausole decentrate vigenti incompatibili con lo stesso.
4. Il presente contratto concerne il periodo dal 1/1/2023 al 31/12/2025. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le varie possibilità di utilizzo. I nuovi istituti regolati dal presente CCDI e le nuove misure delle indennità si applicano dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.
5. Alla scadenza del periodo di vigenza triennale il presente CCDI, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 2019/2021 del Comparto Funzioni Locali, conserva la propria efficacia fino alla stipulazione, presso l'ente, del successivo contratto collettivo decentrato.
6. Analogamente la suddetta proroga trova automatica applicazione anche con riferimento ai CCDI relativi alle singole annualità economiche, salvo casi eccezionali che richiedono la necessaria modifica del precedente accordo, ferma rimanendo la facoltà per i dirigenti, alla scadenza dell'annualità e per gli istituti stabili che prevedono incarichi con assunzioni di responsabilità, di procedere, entro il mese di gennaio di ciascun anno, alla eventuale conferma/modifica degli incarichi medesimi.

Art. 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. L'iniziativa di cui al comma 1 può anche essere unilaterale, in tal caso la parte interessata invia alle altre richiesta contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

Art. 3

Individuazione delle risorse decentrate per l'anno 2023

1. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità vengono quantificate per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019/2021 e dell'art. 67 del CCNL 2016/2018 in € 5.199.751,54, al netto delle risorse destinate alle posizioni organizzative ed alle alte professionalità nell'anno 2018 (oggi Elevate Qualificazioni), già decurtate dal fondo e poste al carico del bilancio comunale, successivamente incrementate di ulteriori € 50.000,00, per un importo complessivo pari ad € 560.000,00, secondo quanto specificato nella successiva tabella riepilogativa.
2. Le risorse aventi carattere di eventualità e di variabilità vengono quantificate, per l'anno 2023, in complessive € 806.977,92 secondo quanto specificato nella successiva tabella.
3. Le risorse decentrate, per l'anno 2023 vengono, pertanto, complessivamente, quantificate in € 6.006.729,46, oltre € 560.000,00, a carico del bilancio dell'ente, gs. art. 67 c.1 del CCNL 2016/2018, destinate agli istituti delle Elevate Qualificazioni.

4. Si precisa che il Fondo risorse decentrate, costituito con determinazioni dirigenziali n. 716 del 16/2/2023 e n. 2393 del 26/5/2023, non è oggetto di contrattazione decentrata

Tabella riepilogativa risorse decentrate 2023

RISORSE STABILI ANNO 2023	
Riferimento normativo	Importo
Art. 79 c. 1 CCNL 2019-21. Art. 67 del CCNL 2016-18 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 6.880.558,35
Art. 79 c. 1 CCNL 2019-21. Art. 67 del CCNL 2016-18 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 83.200,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2019-21. Art. 67 del CCNL 2016-18 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 89.635,13
Art. 79 c. 1 CCNL 2019-21. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2016-18 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente). RIA e Assegni Personam Anno 2022 (Parte Stabile).	€ 23.566,79
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2019-21 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31/12/2018 con decorrenza dal 01/01/2021.	€ 67.262,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2019-21 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	€ 87.862,84
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2019-21 differenze stipendiali personale inquadrato in categoria ex B3 e ex D3.	€ 134.253,40
Decurtazione per incremento fondo Posizioni Organizzative (gs. D.D. n° 5132 del 14/12/2021)	- € 50.000,00
Totale risorse stabili 2023 al netto delle decurtazioni (a)	€ 7.316.338,51

Decurtazioni risorse stabili	
Decurtazione permanente ex art. 1, comma 456, legge 147/2013	€ 1.254.752,99
Decurtazione risorse stabili ai sensi dell'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017 (riduzione proporzionale per pensionamenti)	€ 727.183,62
Decurtazione risorse stabili limite 2015 (art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017)	€ 134.650,36
Totale importo decurtazioni (b)	€ 2.116.586,97
Totale risorse stabili 2023 al netto delle decurtazioni (a-b)	€ 5.199.751,54

RISORSE VARIABILI ANNO 2023	
Riferimento normativo	Importo
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2019-21 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31/12/2018 con decorrenza dal 01/01/2021. Come da comma 5, una tantum per anni 2021-22.	€ 134.524,00
Art. 80 c. 1 ultimo periodo: Economie anni precedenti - Una tantum	€ 649.771,05
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2016/2018 – Fondi a destinazione vincolata – Competenze tecniche ex D. Lgs n. 163/2006 – 1° quadrimestre 2023	€ 35.080,38

Totale risorse variabili anno 2023	€ 819.375,43
Decurtazioni risorse variabili	
Decurtazione risorse variabili limite 2015 (art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017): art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 21.05.2018 – frazione di RIA.	€ 12.397,51
Totale risorse variabili 2023 al netto delle decurtazioni	€ 806.,977,92

Fondo Risorse decentrate anno 2023	
Risorse stabili	€ 5.199.751,54
Risorse variabili	€ 806.977,92
Totale Fondo	€ 6.006.729,46

Art. 4

Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023

1. Per l'anno 2023 le risorse certe, stabili e continuative quantificate nel precedente art. 3 del presente contratto collettivo decentrato integrativo sono destinate, in relazione alle finalità indicate nell'art. 80 del CCNL 2019/2021, al finanziamento dei fondi di seguito indicati, relativi ad istituti contrattuali aventi le caratteristiche della stabilità, con esclusione delle Elevate Qualificazioni, le cui risorse, pari ad € 560.000,00 sono già confluite nel bilancio in applicazione della normativa contrattuale nazionale.

FONDI ISTITUTI STABILI SALARIO ACCESSORIO	IMPORTI (in €)
Fondo Indennità di Comparto	250.000,00
Fondo per la progressione economica orizzontale e per la riclassificazione (storico)	1.600.000,00
Fondo nuove progressioni economiche all'interno delle aree (differenziali stipendiali)	200.000,00
Fondo indennità ex VIII livello CCNL 1/4/99 art. 17 c. 3	10.000,00
Totale utilizzo istituti stabili per l'anno 2023	2.060.000,00
Totale disponibilità residua risorse decentrate stabili per utilizzo salario accessorio	3.139.751,54
N.B. Somma già destinata all'istituto delle E.Q. confluita nel bilancio dell'Ente	560.000,00

2. Le residue risorse decentrate stabili, quantificate nel precedente comma, nonché tutte le risorse decentrate variabili, quantificate all'art. 3, sono destinate al finanziamento dei fondi di seguito indicati, relativi ad istituti contrattuali aventi le caratteristiche della variabilità ed eventualità, tenendo conto degli importi effettivamente spesi nell'anno 2022, destinando la parte residua al fondo compensi incentivazione performance organizzativa e individuale.

FONDI ISTITUTI VARIABILI SALARIO ACCESSORIO	IMPORTI (in €)
Fondo compensi incentivazione performance organizzativa	963.614,72
Fondo compensi incentivazione performance individuale	2.248.434,36
Fondo compensi indennità di turnazione	100.000,00
Fondo maggioraz. oraria attività prestata in giorno festivo (art.23 c.5 CCNL 2016/2018)	25.000,00
Fondo compensi per indennità di reperibilità	75.000,00
Fondo indennità condizioni di lavoro	180.000,00
Fondo indennità servizio esterno Polizia Metropolitana	50.000,00
Fondo indennità di funzione Polizia Metropolitana	14.600,00
Fondo indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019/2021)	245.000,00
Welfare integrativo	10.000,00
Fondi a destinazione vincolata (art. 67 c. 3 lett. c CCNL 2016/2018): D.Lgs. 163/2006 (incentivi tecnici I quadr. 2023)	35.080,38

Totale utilizzo istituti variabili per l'anno 2023	3.946.729,46
<u>Totale fondo utilizzato</u>	<u>6.006.729,46</u>

Art. 5

Indennità condizioni di lavoro

1. E' corrisposta, ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, come integrato dall'art. 84-bis del CCNL del 16.11.2022, una unica "*indennità condizioni di lavoro*" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Nello specifico tale indennità è corrisposta al personale che svolge, in via prevalente prestazioni lavorative che:

a) Comportano un particolare disagio nella prestazione lavorativa:

- le attività rese in condizioni climatiche e/o ambientali particolarmente avverse;
- le attività lavorative rese all'esterno in mancanza di supporto logistico;
- le attività che comportano disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno tre ore al giorno;
- le attività rese con diversa articolazione dell'orario di lavoro rispetto agli altri dipendenti dell'ente, adeguando il proprio orario a quello degli istituti scolastici, garantendo con continuità il presidio, l'apertura e la chiusura delle sedi scolastiche, nonché la custodia degli edifici e la ricognizione dei locali e delle caldaie anche nelle ore di chiusura delle scuole.

b) Comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale quali:

- il controllo dei fenomeni di inquinamento ambientale;
- la pulizia e diserbamento delle strade mediante l'utilizzo di mezzi chimici e meccanici, verifiche e controlli;
- la conduzione di mezzi meccanici speciali complessi quali, ad esempio, gatto delle nevi, pala meccanica, mezzi cingolati;
- la manutenzione ordinaria e riparazione di attrezzature informatiche che comportano rischi per la salute e l'integrità delle persone;
- la riproduzione, in via esclusiva, di copie fotostatiche effettuata dagli addetti al centro copie.

c) Comportano il maneggio valori:

- le attività svolte dall'Economo dell'Ente.

3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 2, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

4. La misura di cui al comma 3 viene definita in sede di contrattazione integrativa sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 2 nelle attività svolte dal dipendente;
- caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli specifici settori di attività;
- individuazione delle misure dell'indennità entro i valori minimi e massimi di cui al superiore comma 3 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, tenendo conto dell'indice di grado rischio/disagio, da misurare da un

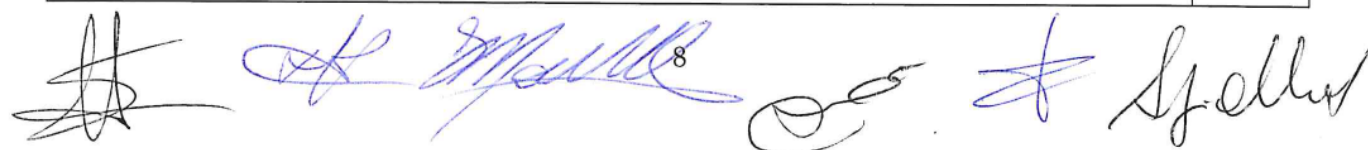
minimo di 1 ad un massimo di 4 per le attività che comportano rischio e disagio, mentre per il maneggio valori il grado viene individuato preventivamente ed equiparato al grado 3 del rischio/disagio.

In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, le parti hanno individuato l'indice di grado del rischio/disagio/maneggio valori nonché la misura dell'indennità da corrispondere, come segue:

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

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

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



Attività che comportano disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno tre ore al giorno	1
Profilo: Operatore esperto addetto all'informazione turistica – Operatore esperto amm.vo	

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

5. Le indennità del presente articolo non sono cumulabili.
6. Il pagamento dell'indennità di condizioni di lavoro, per qualsiasi tipologia, avverrà su base mensile, previa certificazione, da parte di ciascun dirigente di direzione, delle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, rischiose o impicanti maneggio valori svolte dal personale interessato, da trasmettere direttamente alla Direzione Politiche del Personale.

Art. 6 Indennità per specifiche responsabilità

- L'art. 84 comma 1 del CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 del 16/11/2022 prevede che per compensare l'eventuale esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali individuati in sede di contrattazione integrativa, una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.
- Alla Città Metropolitana di Palermo, tenuto conto del numero esiguo di personale dell'area funzionari ed EQ presente in dotazione organica rispetto al numero dei servizi ed alla mole e complessità delle attività da svolgere, appare necessario creare un sistema che responsabilizzi direttamente anche il personale delle aree inferiori, fermo rimanendo che ciascun incarico dovrà essere adeguatamente motivato dai dirigenti e dovranno essere specificati i particolari compiti assegnati al personale che comportano assunzione diretta di responsabilità.
- Le parti concordano che l'indennità in oggetto non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base all'area o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore, ma deve premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità rispetto a soggetti della medesima categoria o profilo professionale. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un particolare spessore, con contenuti significativi e qualificanti, formalmente affidati dai dirigenti, che impongono anche la assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
- Qui di seguito le parti individuano i seguenti criteri per l'attribuzione dell'indennità e le seguenti misure:

Compiti comportanti specifiche responsabilità (Art. 84 c. 1 CCNL 16/11/2022)		Indennità annua lorda
a.	Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica – progettazione e sviluppo servizi digitali ed informatici	Area Funzionari – EQ: € 4.000 Area istruttori: € 3.000 Aree operatori: € 2.500
b.	Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati	Area Funzionari – EQ: € 3.500 Area istruttori: € 3.000 Aree operatori: € 2.500

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]

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

- Il dirigente ha la piena responsabilità di individuare, con atto scritto e motivato, la specifica responsabilità dei dipendenti cui viene assegnata l'indennità. A tal fine, per l'individuazione ed assegnazione dovranno essere utilizzati gli schemi di incarico, allegati al presente CCDI, nei quali il dirigente, con assunzione piena di responsabilità, anche erariale, dovrà motivare la scelta del dipendente e la corrispondenza delle attività svolte ai compiti di particolare responsabilità individuati nel contratto.
- In sede di prima applicazione dell'istituto, ed entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCDI, ciascun dirigente dovrà procedere all'assegnazione degli incarichi di specifica responsabilità relativi alla propria Direzione. In particolare, dovranno essere coperti, con le responsabilità assegnate, tutti i servizi del proprio settore, attraverso assegnazione diretta a titolari di Elevate Qualificazioni, o a personale dell'area Funzionari ed EQ, ovvero lasciandolo alla responsabilità diretta del dirigente ed individuando personale idoneo a coprire aree di attività particolarmente complesse presenti nell'ambito dei servizi.
- Le risorse destinate al finanziamento di questa indennità sono ripartite dal Direttore Generale o, in caso di sua mancanza, dal Segretario Generale/Direttore Generale, tra le varie Direzioni in relazione alla misura del peso della posizione dirigenziale, al numero di dipendenti, al numero di sedi, alla tipologia dei procedimenti.









8. A ciascun dirigente di settore viene assegnato annualmente un budget da utilizzare per l'individuazione ed assegnazione dei compiti comportanti specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2019/2021. Per l'anno 2023 si individua un budget complessivo di € 245.000,00.
9. In sede di prima applicazione, ed in via sperimentale, il budget a ciascun dirigente viene assegnato tenendo in debita considerazione le indennità già assegnate al personale presente in servizio secondo la precedente normativa contrattuale, nonché le competenze, il numero di dipendenti ed il numero dei servizi di ciascun settore.
10. Gli incarichi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la corresponsione dei relativi compensi è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali. Essi sono corrisposti con cadenza mensile.
11. Dopo l'assegnazione degli incarichi annuali eventuali risorse residue tornano nella disponibilità del fondo per l'utilizzo nell'ambito del medesimo istituto e possono essere utilizzate, previa richiesta motivata di ciascun dirigente interessato al Direttore Generale, per l'assegnazione di ulteriori responsabilità che non hanno trovato capienza nel budget inizialmente assegnato.
12. L'indennità per specifiche responsabilità, che in caso di part-time subirà una riduzione pari alla percentuale della riduzione dell'orario di lavoro, ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle Elevate qualificazioni, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. In applicazione del D. Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.
13. Al fine di poter corrispondere l'indennità l'orario di servizio del dipendente in part-time dovrà essere superiore alle 18 ore settimanali.

Art. 7

Compenso performance organizzativa ed individuale

1. L'Ente disciplina le modalità per la misurazione, la rendicontazione, la valutazione e la trasparenza della performance, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle Direzioni o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità indicate nel Titolo II del Decreto e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 19 del D.L. 24.06.2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11.08.2014 n. 114.
2. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la performance ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal legislatore.
3. La incentivazione della performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Almeno il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge è destinato alla incentivazione della performance organizzativa e individuale.
4. Fermo rimanendo il sistema di valutazione vigente, i compensi di performance sono destinati al personale in ragione delle seguenti percentuali dell'importo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale::

- il 30% delle risorse è destinato alla performance organizzativa;
 - il 70% delle risorse è destinato alla performance individuale.
5. L'Ente valuta annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tal fine adotta ed aggiorna annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
 6. La valutazione del personale dipendente, ai fini dell'attribuzione del compenso relativo all'istituto della performance organizzativa ed individuale, secondo i criteri previsti dal vigente Regolamento di disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance, approvato con decreto del Sindaco Metropolitano n. 251 del 31/12/2021, è così suddivisa:
 - A) max 50 punti per la performance organizzativa;
 - B) max 50 punti per la performance individuale di cui:
 - B1: valutazione dei comportamenti organizzativi (max 20 punti);
 - B2: valutazione dei risultati in relazione agli obiettivi individuali o di gruppo assegnati (max 20 punti);
 - B3 max 10 punti per le competenze professionali dimostrate.
 7. La somma dei punteggi conseguiti, in conformità alla scheda di valutazione riportata nell'allegato C del citato Regolamento di disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance, determina l'inserimento nelle fasce di punteggio.
 8. I compensi vengono corrisposti al personale in relazione alla fascia di punteggio di performance organizzativa ed individuale, e tenendo conto, nell'ambito delle singole fasce di punteggio, dell'area di inquadramento, secondo le seguenti tabelle:

TAB. 1
SISTEMA DELLE FASCE APERTE E METODOLOGIA DI CALCOLO DEI
COMPENSI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

VALORE PER AREA CONTRATTUALE	
Aree	Fattore correttivo
Operatori	1,0000
Operatori esperti	1,1174
Istruttori	1,1924
Funzionari ed E.Q.	1,4918

TAB. 2
FASCE DI PUNTEGGIO PERSONALE COMPARTO
FASCE DI PUNTEGGIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - INDIVIDUALE

prima fascia	punteggio da 45 a 50	premio base + 30%	1,3
seconda fascia	punteggio da 40 ed inferiore a 45	premio base + 20%	1,2
terza fascia	punteggio da 35 ed inferiore a 40	premio base + 10%	1,1
quarta fascia	punteggio da 30 ed inferiore a 35	premio base	1
quinta fascia	punteggio da 25 ed inferiore a 30	premio base - 10%	0,9
sesta fascia	punteggio da 20 ed inferiore a 25	premio base - 20%	0,8
settima fascia	punteggio da 15 ed inferiore a 20	premio base - 30%	0,7
ottava fascia	punteggio inferiore a 15	zero	0

Art. 8

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito del sistema di performance adottato dall'ente, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente.

2. La quota massima del personale a cui spetta la maggiorazione è pari al 10% del personale di ciascuna area, a cui viene attribuita una valutazione di performance organizzativa ed individuale complessiva superiore o uguale a 95, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alla valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- b) superiore valutazione media nel biennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Art. 9

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui al presente articolo, prevista dall'art. 100 del CCNL 16/11/2022, compete al personale di Polizia Metropolitana che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 5 del presente CCDI.
3. La misura dell'indennità è articolata in relazione allo svolgimento dell'attività esterna in modo continuativo ed è stata commisurata, nella sua misura massima, pari al grado 4 dell'indice di grado rischio/disagio, in quanto la stessa compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni, tenendo conto sia del rischio derivante dalla esposizione a smog, fumi e agenti atmosferici, sia dei rischi e disagi peculiari dell'attività di vigilanza, che comporta un continuo confronto, spesso conflittuale, con soggetti inosservanti delle regole e dei comportamenti prescritti dalla normativa vigente.
4. Si stabilisce che per l'attività svolta all'esterno per almeno il 60% dell'impegno orario è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 12,00.
5. Il personale dovrà compilare, giornalmente e per ogni attività esterna, apposito modulo da sottoscrivere da parte del Responsabile del Coordinamento della Polizia Metropolitana e del Dirigente Comandante. In mancanza di attestazione dell'espletamento del servizio per un periodo superiore al 60% dell'orario giornaliero non verrà corrisposto alcun pagamento dell'indennità.
6. Il pagamento dell'indennità di servizio esterno avverrà su base mensile, previa certificazione, da parte del dirigente Comandante, delle giornate di effettivo svolgimento delle attività in servizi esterni.
7. Le indennità di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) primo e secondo periodo del CCNL 6/7/1995, come incrementate dall'art. 16, c. 1 e 2, del CCNL 22/7/2004, sono ulteriormente incrementate di 200,00 annui lordi dalla data di decorrenza del nuovo inquadramento, di cui all'art. 13 c. 1 del CCNL 16/11/2022, secondo i criteri previsti dalla normativa vigente.

Art. 10

Indennità di funzione

1. Come previsto dall'art. 97 del CCNL 16/11/2022, al personale inquadrato nell'Area Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione non titolare di un incarico di EQ, appartenente al servizio di Polizia Metropolitana è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

- Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Comandante, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Comandante, con provvedimento scritto e comunicato al servizio personale, degli incarichi di specifiche responsabilità inerenti alla indennità di funzione, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.
- Nell'ambito del Comando della Polizia Metropolitana vengono individuate le seguenti responsabilità che danno diritto all'indennità di funzione:

Indennità di funzione (Art. 97 CCNL 16/11/2022)	Area	Grado	Indennità annua
Responsabilità di coordinamento e controllo della squadra di Polizia Giudiziaria operante sul territorio con elevato livello di autonomia operativa e discrezionalità tecnico giuridica	Funzionario/E.Q.	Commissario Capo	€ 4.000,00
Responsabilità servizi esterni operativi nell'ambito della vigilanza stradale ed ambientale, controlli sul territorio e relativi rilievi fotografici, servizi congiunti Polizia Municipale e RAP per protocollo d'intesa contrasto abbandono rifiuti, con alto livello di responsabilità e discrezionalità tecnico giuridica	Istruttori	Ispettore Capo	€ 3.000,00
Responsabilità Gruppo Motociclista e servizio "pronta segnalazione abbandono rifiuti".	Istruttori	Ispettore Principale	€ 2.800,00
Responsabilità e coordinamento gruppo di lavoro controlli amministrativi	Istruttori	Assistente Capo	€ 2.500,00
Responsabilità e coordinamento gruppo di lavoro controlli e vigilanza cartellonistica stradale e occupazione suolo pubblico per scarrabili	Istruttori	Assistente	€ 2.300,00

- A termini di contratto l'ammontare dell'indennità, nella misura massima di € 3.000,00 annui lordi, elevabile ad € 4.000,00 solo per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, è determinata sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

Art. 11 Reperibilità

- L'istituto della reperibilità è disciplinato dall'art. 24 del CCNL 2016/2018 e dall'art.10 del CCDI 2018/2020 della Metropolitana di Palermo, alla cui lettura integrale si rimanda, con le integrazioni di cui ai commi seguenti.
- In sede di contrattazione decentrata si stabilisce che la misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è elevata in 12 euro e viene raddoppiata nel caso di svolgimento di questa attività in giornate festive, anche infrasettimanali. La misura di questa indennità è aumentata a 13 euro per 12 ore per i dipendenti che sono collocati in reperibilità per più di 4 volte nell'arco dello stesso mese.
- Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un arco massimo di 3 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio – la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

Art. 12
Turnazione

1. L'istituto della turnazione è disciplinato, con particolare riferimento alla parte economica, dall'art. 30 del CCNL 2019/2021.
2. E' confermata la disciplina giuridica dell'istituto di cui all'art. 7 del CCDI 2018/2020 della Città Metropolitana di Palermo, prevedendo l'inserimento, al comma 7, della Squadra tecnologica e del Servizio prevenzione e Sicurezza.

Art. 13
**Remunerazione del personale della polizia metropolitana che svolge
attività aggiuntive finanziate da privati**

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

Art. 14
Progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

1. Le progressioni orizzontali o economiche/differenziali stipendiali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi) non superiore comunque al 50%, dei dipendenti che hanno titolo a partecipare alle relative selezioni con arrotondamento alla unità inferiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate, degli altri oneri posti dai CCNL a carico di questa parte del fondo, calcolando anche ad integrazione del fondo il c.d. differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali ed includendo il finanziamento degli eventuali assegni ad personam da riconoscere al personale destinatario di progressioni verticali.
3. La decorrenza delle progressioni economiche è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.
4. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 aree.

Art. 15
I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

1. Si prevede, ad integrazione dei criteri fissati dall'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022, che:
 - a) L'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è fissato in **2 anni**;
 - b) il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area varia annualmente in base alle risorse disponibili. Il CCDI ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo;

c) la graduatoria per ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri:

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

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

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

Art. 16

Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

Con riferimento ai criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di E.Q. si richiama integralmente il nuovo Regolamento che Disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione di Tipo A e B e relativa metodologia di valutazione, in ottemperanza al nuovo CCNL del comparto funzioni locali Triennio 2019-2021, approvato con Decreto Sindacale n. 66 del 21/03/2023.

Art. 17

I piani di welfare integrativo

Con riferimento ai piani di welfare integrativo si confermano i criteri già approvati in delegazione trattante, previsti nell'allegato A dell'accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2021, sottoscritto in data 13/12/2021.

Per l'anno 2023 viene destinato al welfare integrativo l'importo di € 10.000,00.

Art. 18

Norme finali

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo e conserva integralmente la sua efficacia fino all'approvazione del successivo.

Per quanto non previsto nel presente accordo si rinvia alle disposizioni dei CCNL vigenti.

Il presente accordo sarà efficace dal momento della sottoscrizione definitiva, ed ai sensi dell'art. 8, comma 9 del CCNL 16/11/2022, sarà trasmesso all'ARAN e al CNEL, per via telematica, entro cinque giorni dalla suddetta sottoscrizione, corredato dalla relazione illustrativa e tecnica, munito, altresì, di certificazione sulla compatibilità dei costi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

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

Alleg. 1

**SCHEDA ATTESTAZIONE ATTIVITA' MENSILI
PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO**

(art. 5 comma 2 CCDI 2021/2023 e accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2023)

CERTIFICAZIONE MESE DI _____

Il sottoscritto _____ Dirigente della Direzione _____, ai sensi dell'art. 5 comma 2 del CCDI 2021/2023 e accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2023, con la presente scheda attesta, sotto la propria personale responsabilità, che al personale sotto elencato, per il numero di giornate sotto evidenziate, dovrà essere liquidata l'indennità condizioni di lavoro, che è riferita **alle sole giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, rischiose o implicanti maneggio valori** :

Cognome Nome	Area	Tipo Indennità: (indicare art. 5 c. 2 lett _____)	nn. giornate attività rischiose, disagiate o comportanti maneggio valori	Valore giornaliero	Indennità mensile da liquidare

La presente attestazione viene trasmesso direttamente alla Direzione Politiche del Personale, per il necessario monitoraggio in ordine alla corretta applicazione del contratto decentrato vigente

Cordiali saluti

IL DIRIGENTE

SCHEMA DI INCARICO

INDENNITA' COMPITI COMPORTANTI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(art. 84 comma 1 CCNL 2019/2021)

Il sottoscritto _____ Dirigente della Direzione _____, ai sensi dell'art. 6 comma 5 del CCDI 2023/2025 del personale della Città Metropolitana di Palermo, conferisce, con decorrenza dal _____ e fino al _____, incarico al Sig. _____, (profilo professionale e area), per lo svolgimento di compiti comportanti specifiche responsabilità, rientranti nella previsione di cui all'art. 6, comma 4 del citato CCDI, eventualmente prorogabile.

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

DESCRIZIONE COMPITI COMPORTANTI SPECIFICHE RESPONSABILITA':

(funzioni, attività, responsabilità, competenze gestionali etc)

Ai sensi dell'art. 6 comma 3 del CCDI 2023/2025 si assegnano i seguenti obiettivi, collegati ai compiti ed alle attività sopradescritte:

Il sottoscritto dichiara, sotto la propria responsabilità, che i compiti, sopradescritti, svolti dal suddetto dipendente, nell'ambito del proprio settore di appartenenza, **corrispondono alla fattispecie prevista al citato art. 6 comma 4 lett ____**, e pertanto, per il periodo di espletamento del superiore incarico verrà attribuita una indennità annua lorda pari ad € _____, così come determinata dal citato art. 6 comma 4 lett ____ del CCDI 2023/2025.

Il presente incarico viene trasmesso direttamente alla Direzione Politiche del Personale per gli adempimenti di competenza.

IL DIRIGENTE

Letto, confermato e sottoscritto

Palermo, 21/11/2023

Delegazione di parte pubblica

Dr. Nicola Vernuccio – Direttore Generale - Presidente

Dr. Antonio Calandriello - Dir. Politiche del Personale – Componente

Dr. Massimo Bonomo – Dir. Ragioneria Generale – Componente




Delegazione di parte sindacale Area Comparto

Sig. Aiello Gioacchino nella qualità di RSU

Sig. Balistreri Gaetano nella qualità di RSU

Sig. Cavaliere Vincenzo nella qualità di RSU

Sig. Cipriano Saverio nella qualità di RSU

Sig. Crivello Gaetano nella qualità di RSU

Sig. Falletta Giuseppe nella qualità di RSU

Sig. Giallombardo Antonella nella qualità di RSU

Sig. Giangreco Rosalia nella qualità di RSU

Sig. Graziano Salvatore nella qualità di RSU

Sig. Magro Malosso Maurizio nella qualità di RSU

Sig. Mangano Andrea nella qualità di RSU

Sig. Piampiano Giuseppe nella qualità di RSU

Sig. Romeo Antonino nella qualità di RSU

Sig. Tascone Claudio nella qualità di RSU

Sig. Verciglio Giocchino nella qualità di RSU

Sig.ra Maria Rosa Modica CGIL- FP

Sig. Luigi D'Agostino CISL-FPS

Sig. Gioacchino Aiello UIL-FPL

Sig. Nicolò Scaglione C.S.A.