



CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

2018 / 2020

L'anno 2019 il giorno 4 del mese di dicembre alle ore 12,30 nei locali della Città Metropolitana di Palermo via Maqueda n° 100 – Palermo, ha avuto luogo l'incontro tra:

Il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica, Dr. Giuseppe Vella, Segretario/Direttore Generale della Città Metropolitana di Palermo

E

La Delegazione di Parte sindacale, composta dai seguenti rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL:

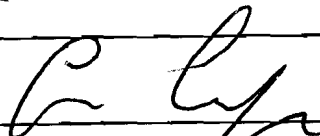
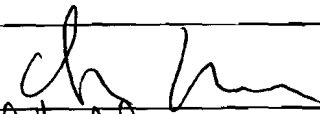
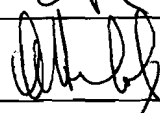
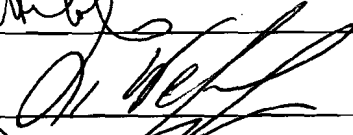
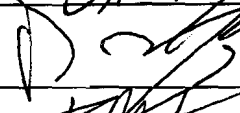
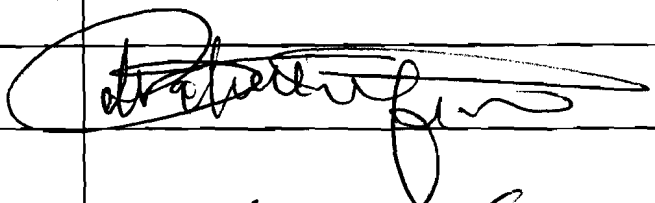
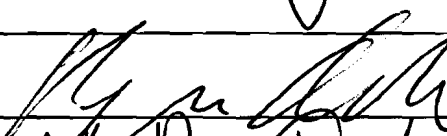
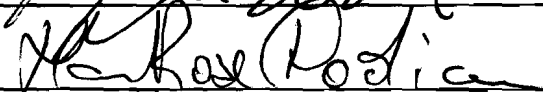
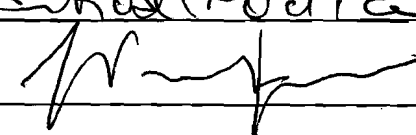
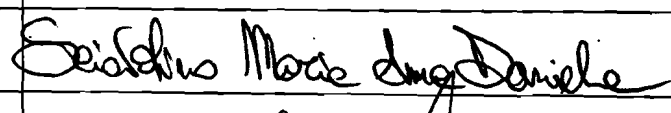
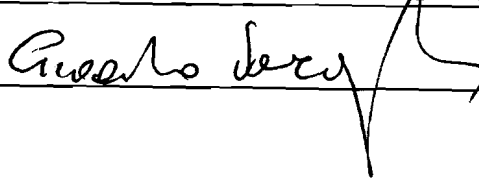
CGIL Funzione Pubblica – Palermo

CISL-F.P.

UIL F.P. – Palermo

CSA Regioni Autonomie Enti locali

La Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei Sigg.ri:

CIPRIANO SAVERIO	
MAGRO MALOSSO MAURIZIO	
BALISTRERI GAETANO	
CAVALIERE VINCENZO	
COLLURA CONCETTA	
DI STEFANO GIACOMO	
DRAGO SALVATORE	
FALLETTA GIUSEPPE	
GIALLOMBARDO ANTONELLA	
GIANGRECO ROSALIA	
GRAZIANO SALVATORE	
INGLESE FRANCESCO	
MANGANO ANDREA	
MODICA MARIA ROSA	
PIAMPIANO GIUSEPPE	
PORTOLANO NUNZIA SILVANA	
SCIAVOLINO DANIELA	
VERCIGLIO GIOACCHINO	

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Oggetto e obiettivi
- Art. 2 - Campo di Applicazione
- Art. 3 - Durata - Revisione
- Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 5 - Costituzione Fondo
- Art. 6 - Fondo risorse decentrate: utilizzo
- Art. 7 - Turnazione
- Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 10 - Reperibilità
- Art. 11 - Performance
- Art. 12 - Progressione Economica Orizzontale

TITOLO III – ORGANIZZAZIONE DELL’ORARIO DI LAVORO

- Art. 13 - Orario di lavoro
- Art. 14 - Recupero della flessibilità/Permessi Brevi
- Art. 15 - Contingente di lavoratori a tempo parziale
- Art. 16 - Disciplina del lavoro straordinario
- Art. 17 - Banca delle ore

TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE

- Art. 18 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 19 – Organismo paritetico per l'innovazione
- Art. 20 - Formazione e aggiornamento professionale

TITOLO V - SEZIONE PER LA POLIZIA PROVINCIALE

- Art. 21 - Indennità di servizio esterno
- Art. 22 - Indennità di funzione
- Art. 23 - Proventi delle violazioni al Codice della strada

=====

- Art. 24 - Norme finali

Premesso che:

- L'ipotesi di accordo è stata siglata in data 15 maggio 2019 per la parte giuridica ed in data 13 novembre 2019 per la parte economica.
- La relazione illustrativa e tecnico finanziaria, ex art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e art. 4, comma 3, del CCNL del 22.01.2004 è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente con nota prot. n. 91471 del 19.11.2019, unitamente all'ipotesi di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2019 ed al CCDI parte giuridica 2018/2020.
- Il prescritto parere di compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio è stato reso dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 28.11.2019 con nota prot. n. 523/CRC.
- Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica è stato autorizzato alla definitiva sottoscrizione dell'accordo con Decreto del Sindaco Metropolitano n° 234 del 29.11.2019.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) 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 stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) si applica al personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato della Città Metropolitana di Palermo e sostituisce, nelle materie e argomenti trattati, ogni altro accordo in precedenza definito.
2. Il presente contratto, ai sensi dell'art. 40, comma 3-bis, del D. Lgs. 165/2001, come modificato con D.Lgs. 75/2017, è finalizzato ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance organizzativa, destinando, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento
3. Le parti individuano i seguenti obiettivi da perseguire con l'approvazione del presente contratto decentrato integrativo:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha validità per il triennio 2018/2020 ed effetti dalla data di sottoscrizione.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

4. Le parti si riservano di riaprire la contrattazione nel caso in cui si rendesse necessario rivedere le norme di tipo giuridico del presente CCDI, a seguito dell'entrata in vigore di nuove norme contrattuali o di legge, nonché per eventuali rettifiche

Art. 4

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.

TITOLO II RISORSE DECENTRATE

Art. 5

Costituzione Fondo Risorse Decentrate

1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

- a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
- b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
- c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
- d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di

corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;

- f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;
- g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare;
- h) delle risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a). 3.

Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;
- b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
- c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
- d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
- e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
- f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;
- g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;
- h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4;
- i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b).
- j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;
- k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70Sexies.

4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

5. Gli enti possono destinare apposite risorse:

- a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
- b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).

6. Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 3 lett. h), i) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse.

Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 3, lett. i) del presente articolo.

7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

8. Ai sensi dell'art. 23, comma 4 del D. Lgs. n. 75/2017, a decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le regioni a statuto ordinario e le città Metropolitane individuate ai sensi del citato art. 23, comma 4, possono incrementare, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del medesimo decreto legislativo, l'ammontare della componente variabile del presente Fondo, costituita dalle risorse di cui al comma 3, in misura non superiore ad una percentuale della sua componente stabile, costituita dalle risorse di cui ai commi 1 e 2. Tale percentuale è individuata secondo le modalità e le procedure indicate dal ripetuto art. 23, comma 4.

9. Ai sensi dell'art. 23, comma 6 del D. Lgs. n. 75/2017, sulla base degli esiti della sperimentazione, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, acquisita l'intesa in sede di Conferenza unificata, può essere disposta l'applicazione in via permanente di quanto previsto al comma 8 nonché l'eventuale estensione ad altre amministrazioni pubbliche, previa individuazione di specifici meccanismi che consentano l'effettiva assenza di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

10. Resta fermo quanto previsto dalla normativa di legge vigente in merito alle risorse utilizzabili per la copertura degli oneri conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi.

Art. 6

Fondo risorse decentrate: utilizzo

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Art. 7

Turnazione

1. L'Amministrazione, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali istituisce turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare la distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
3. Il personale turnante deve essere informato, di regola, entro il giorno 20 del mese precedente, del calendario di turnazione per il mese successivo.
4. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i criteri riportati nell'art.23 comma 3 del CCNL 21/05/2018.
5. Il numero dei turni notturni effettuabile nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiori a 10 , fatte salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali.
6. Al personale turnante ai fini di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro è corrisposta un'indennità secondo i valori stabiliti all'art.23, comma 5 del CCNL 21/05/2018.
7. In relazione alle esigenze dell'Amministrazione, i servizi il cui svolgimento è articolato in turni antimeridiani e pomeridiani, sono quelle relative a:
 - informazione turistica;
 - polizia provinciale;
 - protezione civile;
 - servizi generali ed istituzionali
 - servizi di portineria
 - conduzione di automezzi con compiti di protezione civile
 - custodia e vigilanza impianti sportivi
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro

1. E' corrisposta, ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, 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 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;
 - 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;
 - le attività rese in condizioni climatiche e/o ambientali particolarmente avverse;
 - le attività lavorative rese all'esterno in mancanza di supporto logistico.
 - b) 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 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
4. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
 - c) individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi di cui al superiore comma 3 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

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	€ 1,50
MEDIO	2	€ 2,00
MEDIO ALTO	3	€ 3,00
ALTO	4	€ 5,00

MANEGGIO VALORI	GRADO	INDENNITA' GIORNALIERA
Economato	3	€ 3,00

ATTIVITA' CHE COMPORTANO RISCHIO	GRADO
Controllo dei fenomeni di inquinamento ambientale	4
Servizi in emergenza attivati dalla Prefettura o dal Sindaco in qualità di autorità di protezione civile	4
Pulizia e diserbamento delle strade mediante l'utilizzo di mezzi chimici e meccanici	3
Conduzione di mezzi meccanici speciali complessi, quali gatto delle nevi, pala meccanica, fresa spargisale, autobotti, mezzi cingolati	3
Manutenzione ordinaria e riparazione di immobili, di attrezzature non solo informatiche che comportano rischi per la salute e l'integrità delle persone	2
Riproduzione in via esclusiva di copie fotostatiche	1

ATTIVITA' CHE COMPORTANO DISAGIO	GRADO
Attività rese in condizioni climatiche e/o ambientali particolarmente avverse ed in mancanza di supporto logistico	2
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
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 3 ore al giorno.	1

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
6. Le indennità del presente articolo non sono cumulabili.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del CCNL - 21 maggio 2018, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, secondo i criteri generali definiti in contrattazione ed allegati al presente Accordo per farne parte integrante e sostanziale .
2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del CCNL - 21 maggio 2018 , per compensare: le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti da :
 - a) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - del 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.
 - degli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico (URP)
 - di coloro che operano sul software DOSPE.
 - degli operatori addetti al software S2 EasyWeb
 - del personale in servizio presso la Direzione Bilancio e Finanze che opera in maniera esclusiva e continuativa sul software Ascot (gestione bilancio e finanze).
 - del personale che opera sul software TOURISTAT
 - b) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
3. L'indennità è subordinata all'effettivo svolgimento di compiti di responsabilità e, deve essere certificata dal Dirigente sull'effettivo servizio prestato, comprensivo dei giorni di ferie e di tutte le assenze giustificate dal CCNL e dalle normative vigenti, ad esclusione delle assenze per malattia.
4. Le indennità del presente articolo non sono cumulabili.

Art. 10

Reperibilità

1. Il servizio di pronta reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018, è corrisposta per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata il dipendente è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato entro trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; i Dirigenti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, del CCNL 21.05.2018, è possibile elevare il limite di cui al comma 3, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 4, fino ad un massimo di € 13,00. Il limite di cui al comma 3 può essere elevato, per la gestione di emergenti e imprevedibili attività, attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
6. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
7. L'indennità di cui ai commi 1 e 4 non è corrisposta nel caso in cui le ore di lavoro prestate vengano retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7 e dell'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000.
8. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata di riposo settimanale, secondo il turno assegnato; in tale ipotesi si applica la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, secondo la quale al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
9. In caso di indisposizione o di altri motivi che non permettono la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta ed il dipendente dovrà fornire idonea dichiarazione di responsabilità o documentazione medica a supporto.
10. I servizi per i quali è prevista la reperibilità sono i seguenti:
 - a) Protezione civile
 - b) Cantonieri
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto verranno portati in aumento alle somme finalizzate alla remunerazione della performance organizzativa ed individuale.

Art. 11

Performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa (*da definire in sede di atto di indirizzo dell'Organo di Governo dell'Amministrazione alla delegazione di parte pubblica*) del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL 21 maggio 2018, sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. I criteri per la ripartizione delle risorse destinate alla performance organizzativa e individuale così come previsto dall'art. 68, comma 2 lett. a) e b) e art. 69 del CCNL 21/05/2018, sono stabiliti nel *"Regolamento recante la disciplina della misurazione, valutazione, della rendicontazione e trasparenza della performance"* vigente nel tempo.

3. Il suddetto Regolamento disciplina i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa, anche, in ordine alla correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018).

Art. 12

Progressioni Economiche Orizzontali

1. A norma dell'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse effettivamente disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate, a tale fine, in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. La progressione economica di cui al comma 1 è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti aventi diritto, determinata tenendo conto del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
3. I criteri indicati dall'art. 16, comma 3, del CCNL e le modalità di calcolo del punteggio conseguito a seguito della valutazione effettuata secondo il sistema in adozione all'Ente sono definiti, di volta in volta, in sede di contrattazione decentrata.

TITOLO III

ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art.13

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. L'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'Ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali, tenendo conto dei criteri di cui all'art. 22 del CCNL 21 maggio 2018.
4. Compatibilmente con le esigenze di servizio, per conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è previsto, ai sensi dell'art. 27 del CCNL 21 maggio 2018, l'orario flessibile giornaliero che consiste in fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. La flessibilità oraria prevede un'entrata anticipata o posticipata di 90 minuti rispetto a quella ordinaria stabilita, con corrispondenza in uscita. Deve essere, comunque, assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, nelle fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale nella struttura di riferimento.
5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

Art. 14

Recupero della Flessibilità/Permessi Brevi

1. Ai sensi dell'art. 27, comma 3 del CCNL 21/05/2018 l'eventuale debito orario derivante dall'utilizzo della flessibilità dovrà essere recuperato nell'ambito dello stesso mese di maturazione. I dipendenti, quindi, che utilizzano l'istituto della flessibilità e non completano l'ordinario orario di lavoro giornaliero, potranno recuperare eventuali debiti orari, nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, previo accordo con il Dirigente, al completamento dell'orario giornaliero con l'utilizzo della flessibilità in uscita e non oltre **ore 17,30**.
2. In casi eccezionali che non consentano al dipendente il recupero del debito orario nell'ambito dello stesso mese di maturazione (*es. impedimento oggettivo ed imprevisto, l'insorgere di una malattia o la fruizione della flessibilità oraria proprio nell'ultimo giorno del mese*) sarà possibile, in accordo con il Dirigente, lo slittamento del termine al mese successivo a quello di maturazione.
3. Al dipendente, nel caso di mancato recupero come previsto ai precedenti punti 1 e 2, sarà applicata la proporzionale decurtazione della retribuzione.
4. Le ore non lavorate dai dipendenti che fruiscono dei permessi brevi, ai sensi dell'art. 33-bis del CCNL 21/05/2018, potranno essere recuperate entro e non oltre il mese successivo, previo accordo con il Dirigente, al completamento dell'orario giornaliero, con l'utilizzo della flessibilità in uscita e non oltre **le ore 17,30**.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21.05.2018;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 15

Contingente di lavoratori a tempo parziale

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale sono disciplinati dall'art. 53 del CCNL 21 maggio 2018. La trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, avviene su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il dipendente titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre).

4. La percentuale di cui al precedente comma 2 può essere elevata fino ad un ulteriore 10%, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite alle Direzioni interessate in presenza di gravi e documentate situazioni familiari secondo l'ordine di precedenza indicato nell'art. 53, comma 9, del CCNL 21 maggio 2018.
5. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 16

Disciplina del Lavoro Straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro.
2. L'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Dirigente di riferimento.
3. Nel Fondo efficienza e servizi non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario delle consultazioni elettorali.
4. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 (180 ore) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.
5. L'Ente provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni Direzione, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
6. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per Direzione

Art. 17

Banca delle ore

1. Ai sensi dell'art. 38 – bis del CCNL del 14.09.2000 è istituita la banca delle ore, per consentire ai lavoratori dell'Ente di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate.
2. Per le finalità di cui al comma 1 i dipendenti che intendono aderire, annualmente, entro il 31 gennaio, rilasciano apposita dichiarazione alla Direzione Politiche del Personale e G.R.U.
3. L'Ufficio preposto della Direzione Politiche del Personale e G.R.U. è tenuto a contabilizzare individualmente per ciascun lavoratore, che ne faccia richiesta scritta, nell'ambito complessivo delle ore autorizzate preventivamente per iscritto ai singoli dipendenti da parte dei rispettivi Responsabili delle Direzioni, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della banca delle ore, nel limite annuo individuale di 100 ore da utilizzarsi dal dipendente interessato entro la fine dell'anno successivo a quello di maturazione.
4. Le ore accantonate sono richieste da ciascun dipendente in modo retribuito o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari e possono

essere fruite anche come permessi orari o a compensazione di permessi personali o flessibilità negativa.

TITOLO IV DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 18

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa attuazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. A tal uopo entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCDI verrà costituita apposita commissione paritetica che monitorerà l'andamento del processo e relazionerà all'Amministrazione ed alle OO.SS. su eventuali ritardi o inadempienze.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e di rischio.
3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda, non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) in applicazione della normativa vigente e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi.
6. L'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno, n° 40 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario.
7. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) deve riguardare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.
8. L'Amministrazione si impegna, in relazione al personale dipendente individuato da apposito regolamento, a dotare detti dipendenti di adeguato vestiario di lavoro e/o di servizio e di adeguati mezzi di protezione antinfortunistici, nonché degli indumenti di lavoro che assolvono alla protezione dai rischi per la salute e la sicurezza il personale appositamente individuato dal DVR.

Art. 19

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti con più di 300 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) del CCNL 21.05.2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Le province possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi -anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro -al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7, comma 2, lett. b), nonché da una rappresentanza dell'ente, individuata dal Direttore Generale/Segretario Generale, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 70.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70.

Art. 20

Formazione ed Aggiornamento Professionale

1. La sempre maggiore esigenza di sviluppo organizzativo e tecnologico che gli enti hanno in relazione ai mutamenti indotti dai processi di riforma e alla domanda di maggiore quantità, qualità ed efficacia sociale dei servizi, richiedono, da parte dell'Amministrazione, la necessità di assumere la formazione come processo continuo e, in quanto tale, deve diventare una attività di rilevanza strategica fortemente integrata con gli altri processi decisionali e gestionali di importanza decisiva per l'Ente. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. Nel periodo di vigenza del presente contratto, l'Amministrazione si impegna a predisporre un piano annuale e triennale di formazione del personale che, partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi dell'Ente, dal livello di preparazione e competenza del personale, definisca un percorso di formazione utile a colmare le eventuali carenze formative riscontrate.
3. Il piano di formazione dell'Ente predisposto dovrà prevedere che tutto il personale dipendente (raggruppato per categorie omogenee) sia coinvolto in processi formativi, collegati ai propri ambiti professionali, tesi a migliorare la conoscenza lavorativa, il rapporto con i colleghi o con l'utenza.
4. La formazione e l'aggiornamento dovranno privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati della gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne un uso pratico;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D. Leg.vo n. 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
 - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
6. L'attestazione dell'avvenuta attività formativa, sarà rilasciata dall'Ufficio Personale esclusivamente al personale che abbia frequentato almeno il 80% dell'orario formativo previsto per ciascun corso.
7. Il piano di formazione, oltre alla definizione degli aspetti organizzativi riguardanti l'attività, riserverà una quota di risorse alla formazione di base ed altra quota per l'attività di formazione settoriale.
8. La formazione può consistere in corsi di formazione tradizionali in aula, in formazione a distanza, in affiancamento professionale con altro personale dipendente o con esperti di determinati settori.
9. Tutte le attività formative saranno monitorate al fine di consentire l'implementazione e l'aggiornamento costante di un archivio delle "professionalità" presenti nell'Ente.

10. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
11. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
12. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 19, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
13. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 19:
 - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

TITOLO VIII

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 21

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui al presente articolo, prevista dall'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018, compete al personale di Polizia locale 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. 70-bis del Contratto.
3. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo, è articolata in relazione allo svolgimento:

- del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
- del servizio con particolari mezzi;

La contrattazione definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità. Ciò comporta che devono essere individuate le figure che svolgono servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio. Per quanto attiene la misura dell'indennità la stessa è stata commisurata al grado 4 dell'indice di grado rischio/disagio e pertanto ammonta ad € 5,00 giornalieri.

4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Art. 22

Indennità di funzione

1. Come previsto dall'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018, al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia Provinciale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. A termini di contratto l'ammontare dell'indennità, nella misura massima di € 3.000,00 annui lordi, è determinata sulla base:
 - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
 - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
3. I criteri definiti in contrattazione integrativa, ai sensi del comma 3 del suddetto art. 56-sexies del CCNL, sono i seguenti:
 - la misura massima dell'indennità è determinata in € 1.800,00 per il personale di categoria C ed in € 2.000,00 per il personale di categoria D;
 - per la quantificazione del compenso di terra conto di due criteri:
 - a) complessità dell'incarico – fino a 60 punti
 - b) livello di autonomia – fino a 40 punti

a) = Operatori di P.P. con responsabilità e/o incarichi esterni volti a svolgere adempimenti esterni previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi possono presupporre anche relazioni e rapporti con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. La complessità si misura in relazione al livello di responsabilità e discrezionalità tecnico-giuridica rimessa in capo all'operatore.

b) = Operatori di P.P. Che agiscono con elevato livello di autonomia operativa nelle fasi di vigilanza esterna di controlli amministrativi, polizia stradale e ambientale e istruzioni di pratiche sanzionatorie ex C.d.S., C.P., Codice dell'Ambiente.

Al punteggio ottenuto da ciascun operatore si applica un moltiplicatore che tiene conto della categoria contrattuale di appartenenza pari a:

Categoria C) 1,10

Categoria D) 1,00

Il compenso lordo attribuibile è graduato in base alla categoria contrattuale di appartenenza

CAT. C)	
Punteggio	Compenso annuo lordo
da 60 a 70 punti	€ 1.260,00
da 71 a 80 punti	€ 1.440,00
da 81 a 90 punti	€ 1.620,00
da 91 a 100 punti	€ 1.800,00

CAT. D)	
Punteggio	Compenso annuo lordo
da 60 a 70 punti	€ 1.400,00
da 71 a 80 punti	€ 1.600,00
da 81 a 90 punti	€ 1.800,00
da 91 a 100 punti	€ 2.000,00

3. Sono confermate, secondo i criteri generali definiti in contrattazione integrativa, ai sensi del comma 3 del suddetto art. 56-sexies del CCNL, le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

Art. 23

Proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanza le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018 e nella medesima sede individua le finalità di utilizzo secondo le previsioni dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018.
3. L'Ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del Contratto.

=====

Art. 24

Norme finali

Il CCI 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 approvazione del medesimo da parte dell'Organo di Governo e dalla sua pubblicazione sul sito della Città Metropolitana di Palermo.

Ai sensi dell'art. 8, comma 8 del CCNL 21/05/2018 l'Amministrazione è tenuta a trasmettere all'ARAN e al CNEL, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale corredato dalla relazione illustrativa e tecnica, munito, altresì, di certificazione sulla compatibilità dei costi.

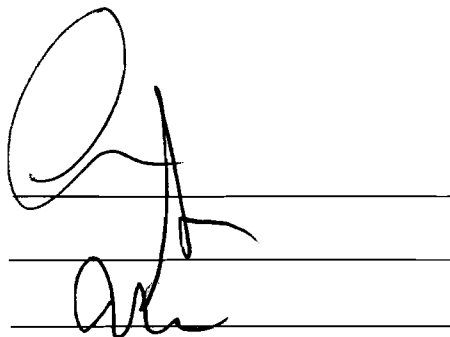
Il presente accordo viene sottoscritto

Per la delegazione di parte pubblica:

Dr. Giuseppe Vella - Segretario/Direttore Generale -- Presidente

Dr. Massimo Bonomo - Direttore Bilancio e Finanze e Contabilità

D.ssa Mattea Volpe - Direttore Politiche del Personale e G.R.U.



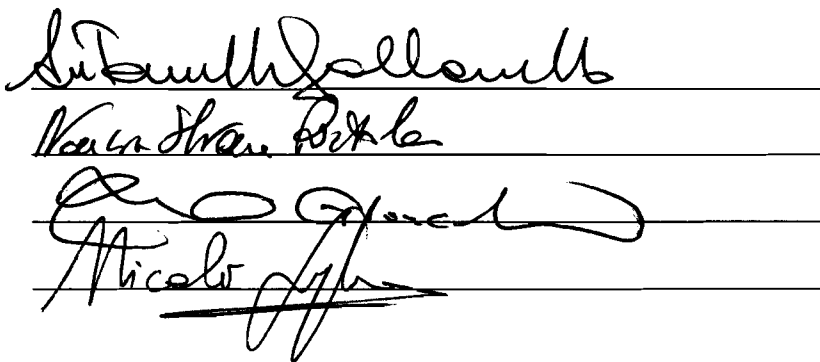
Per le Organizzazioni Sindacali:

CGIL -FP

CISL -- FP

UIL - FPL

CSA



Per le R.S.U.:

CIPRIANO SAVERIO (Coordinatore)

MAGRO MALOSSO MAURIZIO (Coordinatore)

BALISTRERI GAETANO

CAVALIERE VINCENZO

COLLURA CONCETTA

DI STEFANO GIACOMO

DRAGO SALVATORE

FALLETTA GIUSEPPE

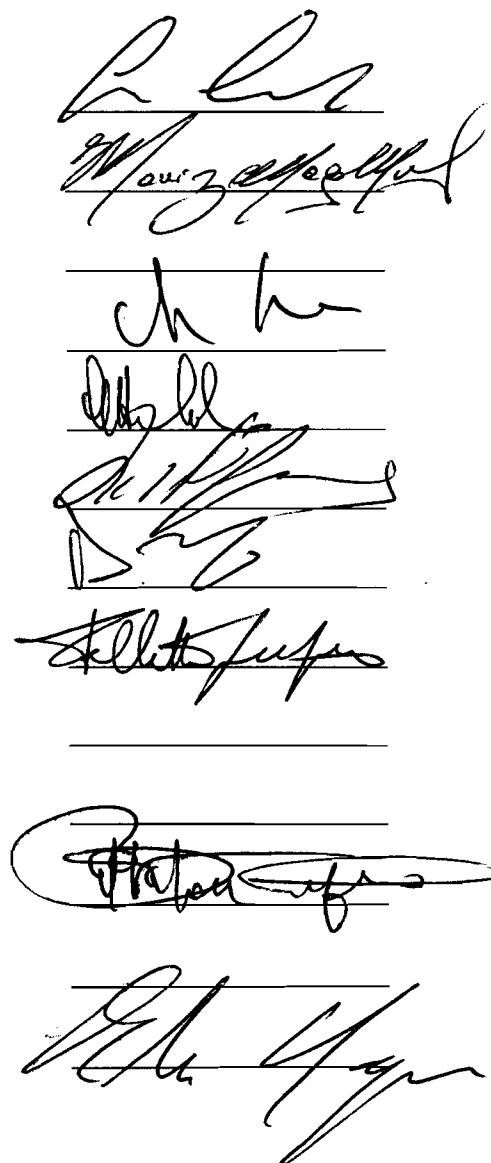
GIALLOMBARDO ANTONELLA

GIANGRECO ROSALIA

GRAZIANO SALVATORE

INGLESE FRANCESCO

MANGANO ANDREA



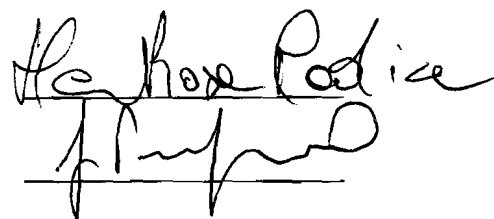
MODICA MARIA ROSA

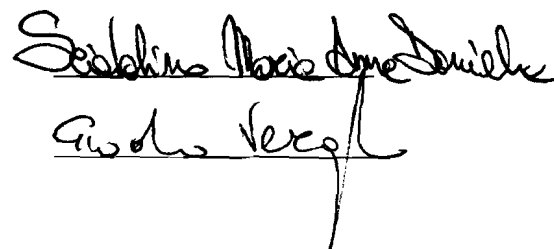
PIAMPIANO GIUSEPPE

PORTOLANO NUNZIA SILVANA

SCIAVOLINO DANIELA

VERCIGLIO GIOACCHINO

Handwritten signature of Giuseppe Piampiano in black ink, written over a horizontal line.

Handwritten signature of Daniela Sciavolino in black ink, written over a horizontal line.

ALLEGATI parte integrante dell' accordo sul CCDI parte giuridica 2018/2020 ed economica 2019 sottoscritto in data 4.12.2019 :

- Accordo su Utilizzo Fondo Risorse Decentrate anno 2019, completo del relativo schema.
- Criteri generali per indennità specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, integrati dallo schema di scheda per la graduazione;
- ACCORDO PEO 2019, ai sensi dell'art. 16 CCNL 21 maggio 2018;
- ACCORDO su differenziazione premio individuale, ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018;



Accordo “Utilizzo Fondo “Risorse Decentrate” anno 2019”

Le parti concordano che:

Essendo divenuti efficaci gli strumenti finanziari anni 2018 - Rendiconto e 2019 - Bilancio, che legittimano l'utilizzo delle risorse, si sottoscrive l'accordo per l'Utilizzo Fondo “Risorse Decentrate” anno 2019;

I criteri descritti nel presente accordo, in ordine all'art. 56 quinquies del C.C.N.L. 21.05.2018 (Servizio Esterno - Sezione Polizia Provinciale), all'art. 56 sexies del C.C.N.L. 21.05.2018 (Indennità di Funzione - Sezione Polizia Provinciale) e all'art. 70 quinquies, comma 1, (Indennità per specifiche responsabilità) integrano il CCDI 2018/2021 Parte Giuridica;

In sede del presente accordo sono individuati in allegato, sulla base di quanto già statuito all'art. 37 del Regolamento sulla Performance, i criteri per la definizione della procedura della Progressione Economica Orizzontale per l'anno 2019;

Con il presente accordo vengono individuati, altresì, i criteri per l'applicazione dell'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018 - “Differenziazione del premio individuale”.

In merito alla performance 2019 le parti:

prendono atto che la Corte dei Conti – Sezione di Controllo per la Regione Siciliana, con deliberazione n. 172/2019/PAR del 30 ottobre 2019 non si è espressa in merito alla specifica richiesta dell'Ente per la mancanza di presupposti sotto il profilo oggettivo;

ad integrazione di quanto previsto all'art. 11 del CCDI parte giuridica 2018/2020, preso atto del parere definitivo espresso dall'O.I.V. in riscontro alla richiesta dell'Ente prot. n. 87978 del 7 novembre 2019, secondo il quale la previsione di forme di erogazione anticipata del premio correlato alla performance individuale del comparto possa trovare formalizzazione nei contratti decentrati, fonte che disciplina tra le altre l'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, nel rispetto dei principi di positiva valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi intermedi del personale del comparto, concordano:

Fermo restando il criterio previsto dall'art. 5 del Regolamento della Performance, secondo cui l'Ente valuta annualmente la performance organizzativa e individuale del personale, in sede di contrattazione

integrativa è possibile avvalersi di anno in anno della facoltà di correlare al monitoraggio quadrimestrale di cui all'art. 3, comma 1, lett. c) del Regolamento, una valutazione della performance individuale del personale del comparto, sulla base dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del Dirigente, da effettuarsi con la scheda di cui all'allegato C del citato Regolamento, scheda di valutazione della prestazione dei dipendenti, sezione B, lettera B.2, come modificata con decreto del Sindaco Metropolitano n. 195 del 22/10/2019.

A seguito delle risultanze positive di tale valutazione al personale sarà corrisposto, nel rispetto dei criteri vigenti, un anticipo sulla performance individuale annuale, corrispondente al periodo oggetto di monitoraggio.

L'importo erogato, parametrato al punteggio ottenuto e collegato al raggiungimento dei risultati, sarà soggetto ad un conguaglio positivo o negativo a valutazione annuale avvenuta e definizione del premio per performance individuale, fino ad essere interamente restituito nel caso la suddetta valutazione fosse negativa e, in ogni caso, lo stesso sarà interamente recuperato laddove il ciclo della performance dovesse concludersi con il diniego della validazione sul Piano della Performance di cui all'art. 8 del vigente Regolamento.

Fondo Risorse decentrate anno 2019	
Risorse Stabili anno 2019 (Art. 67, comma 1 e 2 C.C.N.L. 21/05/2018 Comparto Funzioni Locali)	€ 4.950.461,43
Risorse Variabili anno 2019 (Art. 67, comma 3, lett c) C.C.N.L. 21/05/2018 Comparto Funzioni Locali) competenze tecniche	
Art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018 competenze tecniche	€ 109.780,01
Art. 67, comma 3, lett. e) risparmi dello straordinario	€ 23.535,13
Totale fondo Risorse Decentrate come da provvedimento di costituzione	€ 5.083.776,57
Somme non utilizzate negli anni precedenti (art 68, comma 1, C.C.N.L. 21/05/2018 Comparto Funzioni Locali)	€ 2.466.199,31
Totale	€ 7.549.975,88
Bozza di ipotesi di Destinazione Fondo "Risorse Decentrate" anno 2019	
Istituto contrattuale	Importo
Fondo per PEO (comprensivo di € 260.000,00 per PEO 2019)	€ 2.410.000,00
Indennità di comparto	€ 375.000,00
Specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 1 e art. 56-sexies CCNL 21.05.18	€ 100.000,00
Specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 2 CCNL 21.05.18	€ 60.000,00
Indennità di staff	€ 35.000,00
Indennità condizioni di lavoro (rischio, disagio, maneggio valori) art. 70-bis e art. 56-quinquies CCNL 21.05.18	€ 65.000,00
Indennità di turnazione	€ 135.000,00
Indennità di reperibilità	€ 82.000,00
Maggiorazione 50%	€ 20.000,00
Differenziazione del premio individuale (art 69 del C.C.N.L. del 21/05/2018)	€ 50.000,00
Produttività individuale	€ 2.054.097,94
Produttività organizzativa	€ 2.054.097,93
Totale importi da utilizzare	€ 7.440.195,87
Somme vincolate alle destinazioni secondo le relative normative (Art. 67, c. 3, lett c, C.C.N.L. 21/05/2018)	€ 109.780,01
	€ 7.549.975,88

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

ART. 70 QUINQUIES, COMMA 1, DEL CCNL 21.05.2018

CRITERI GENERALI

L'art. 70-quinquies, "Indennità per specifiche responsabilità" del CCNL 21 maggio 2018, disciplina l'indennità per specifiche responsabilità, ricalcando, sostanzialmente, la previgente disciplina delle particolari responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lett. f), CCNL 1°aprile1999.

Nella fattispecie il comma 1 del predetto articolo tende a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa, che può essere riconosciuto con una indennità di importo non superiore a €. 3.000 annui lordi.

Giova ricordare in merito, che l'ARAN in relazione all'istituto delle indennità per particolari responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), CCNL del 1999 aveva già affermato il principio secondo cui: *"l'indennità prevista dalla clausola contrattuale non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria 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. Infatti, esso deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità"*

La dizione *"specifiche responsabilità"* non coincide con la dizione *"responsabilità del procedimento"*, atteso che per i dipendenti delle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale e quindi costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma, comunque, non riconducibili come superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. lgs. 165/2001.

I criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 2016/2018, a norma dell'art. 7, comma 4, lett. f) del medesimo contratto, sono oggetto di contrattazione integrativa.

Per l'attuazione del predetto istituto, in sede di contrattazione, dovranno essere definiti i criteri generali per il conferimento, la graduazione e le modalità di erogazione del compenso per lo svolgimento dei compiti comportanti Specifiche Responsabilità, dando atto che la graduazione verrà comunque operata dai Responsabili di Direzione o dai titolari di Posizione Organizzativa, adottando le seguenti, possibili, indicazioni:

- **Responsabilità della gestione dei compiti assegnati: (10 punti MAX)**

Il parametro può essere strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono la complessità delle specifiche responsabilità attribuite.

Numero di dipendenti assegnati alla struttura o al gruppo di lavoro:

- da 1 a 5 unità: **5 punti**;

- da 6 a più unità: **10 punti**.

- **Responsabilità specifiche di carattere amministrativo, consistenti nella responsabilità della fase istruttoria del procedimento o apporto collaborativo alla stessa o completa responsabilità di procedimenti complessi in relazione alla quantità dei processi e/o procedimenti attribuiti e dalla complessità dei procedimenti amministrativi formalmente attribuiti (30 punti MAX)**

Il parametro può essere strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono la quantità e qualità dei procedimenti assegnati alla responsabilità della posizione:

- numero di procedimenti amministrativi: fino a **15 punti** in rapporto alle fasce di numero di procedimenti (*da 1 a 10 - 10 punti, oltre i 11 - 15 punti*);

- complessità dei procedimenti: fino a **15 punti**; la complessità viene determinata solo per i procedimenti amministrativi; al fine di identificare la complessità dei procedimenti gestiti si può fare riferimento ai seguenti indicatori:

a) i diversi termini 90 o 180 giorni per la conclusione dei procedimenti da cui si trae un indicatore di complessità;

b) il numero di soggetti coinvolti nel procedimento;

c) la previsione di forme obbligatorie di pubblicizzazione e partecipazione al procedimento oltre quelle ordinarie prescritte dalla Legge n. 241/1990;

d) la previsione obbligatoria, nell'ambito del procedimento, della convocazione di Conferenze di Servizio;

Il Dirigente deve motivare la complessità dei procedimenti in relazione agli indicatori sopra illustrati. Il punteggio relativo al presente fattore che definisce la complessità dei procedimenti potrà essere assegnato in presenza anche di una sola tipologia di procedimento complesso.

- **Responsabilità per coordinamento di attività progettuali e/o processi che coinvolgano più direzioni dell'Amministrazione o più Enti e soggetti esterni: (10 punti MAX- fattori cumulabili)**

Il parametro può essere strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono il tipo di struttura organizzativa:

- Responsabile di struttura che svolga funzioni trasversali che comportino il coordinamento anche di personale appartenente a strutture diverse da quella di appartenenza: **4 punti**;

- Responsabile di struttura che coordini gruppi di lavoro: **4 punti**;

- Responsabile del coordinamento di strutture o gruppi di progetto formalmente istituiti: **2 punti**;

I Responsabili di Direzione o i titolari di Posizione Organizzativa possono adottare, tendenzialmente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, provvedimenti organizzativi motivati che individuino, nella struttura di appartenenza, il/i destinatario/i delle indennità. Resta inteso che gli stessi provvedimenti non possono avere efficacia in assenza della contrattazione decentrata integrativa annuale che individui le risorse a disposizione dell'Ente per queste finalità.

A pena di nullità, il provvedimento motivato di attribuzione delle specifiche responsabilità dovrà indicare tassativamente i requisiti che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Le indennità di cui trattasi hanno cadenza annuale e decadono il 31 dicembre di ogni anno.

L'ammontare complessivo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità, può essere differenziata come segue:

- sino a 20 punti € 1.500 annui,

- da 21 a 30 punti € 2.000 annui,

- da 31 a 50 punti € 3.000 annui,

L'ammontare concreto verrà debitamente quantificato, in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate.

Detto importo potrà pertanto variare di anno in anno, sulla base delle generali disponibilità del fondo, conseguentemente le indennità attribuite anche se per le medesime responsabilità, subiranno variazioni in aumento o in diminuzione.

Al personale che acquisirà una valutazione individuale, secondo il vigente regolamento della *performance*, inferiore al 30% del punteggio massimo attribuibile, nell'anno successivo, non potranno essere assegnate le responsabilità e le relative indennità.

L'indennità di cui sopra è onnicomprensiva di qualsiasi altra indennità per particolari responsabilità o professionalità previste dalle normative vigenti. Possono essere cumulati diversi compensi solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti, comunque non superiori ai limiti massimi previsti.

I risparmi derivanti dall'applicazione dell'istituto di cui al comma 1 dell'art. 70-quinquies, "Indennità per specifiche responsabilità" del CCNL 21 maggio 2018 saranno destinati all'incremento del Fondo per la Produttività Collettiva.

L'assegnazione del budget alle diverse Direzioni, sarà effettuata dal Responsabile della Direzione Politiche del Personale - Advocatura, di concerto con il Segretario/Direttore Generale, tenuto conto della complessità della macrostruttura.

I dirigenti, nell'attribuire l'indennità di specifiche responsabilità dovranno garantire la presenza di tutte le categorie professionali aventi diritto.

La graduazione sarà effettuata con la scheda di cui al seguente schema:

CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

DIREZIONE _____

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

.70 QUINQUIES, COMMA 1, DEL CCNL 21.05.2018

TABELLA DI GRADUAZIONE						
Nome _____ Cognome _____						
Cat. _____ PEO _____ Profilo Professionale _____						
Responsabilità di gestione max 10 punti	Responsabilità specifiche di istruttoria o apporto collaborativo alla stessa- max 30 punti		Responsabilità di attività progettuali e/o processi - max 10 punti			TOTALE PUNTI
	n. procedimenti mx 15 punti	Complessità dei procedimenti mx 15 punti	Coord. pers. interno mx 4 punti	Coord. pers. esterno mx 4 punti	Coord. gruppi di progetto mx 2 punti	

ACCORDO PEO 2019
ART. 16 CCNL 21 MAGGIO 2018

Le parti concordano che:

La Progressione Economica Orizzontale - anno 2019 potrà essere avviata, nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali e di legge, in modo selettivo e meritocratico, ad una quota limitata, pari al 50% dei dipendenti aventi diritto, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede il corrente anno, nel quale viene sottoscritto il presente accordo.

La Progressione Economica Orizzontale - anno 2019 si svilupperà, nell'ambito di ciascuna categoria, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le risorse destinate per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019 ammontano, in via presuntiva, ad €. 260.000,00 a valere sulla parte stabile del fondo per la contrattazione integrativa.

I benefici derivanti dalla realizzazione della Progressione Economica Orizzontale - anno 2019, previa sottoscrizione del relativo accordo, avranno decorrenza dal 1° gennaio 2019.

Possono concorrere alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti in possesso del requisito di un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi al 1° gennaio 2019.

Sono ammessi esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di attribuzione del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 3/4 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti casi:

- ferie, riposo compensativo;
- assenza per infortuni per cause di servizio;
- permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative sindacali o distacchi sindacali;
- astensione per maternità;
- assenza per donazione sangue o protezione civile;
- assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3;
- congedo ai sensi dell'art.42 comma 5 D.Lgs. 151/2001;
- assenze per terapie salvavita o per ricovero ospedaliero;
- il monte ore (n, 150) per motivi di studio.



Alla progressione economica orizzontale non può essere ammesso il personale dipendente che:

- ha ricevuto una valutazione media delle performance del triennio 2016 – 2017 e 2018 pari o inferiore a 60/100.
- nel biennio 2017/2018, ha avuto irrogata una sanzione disciplinare superiore alla multa di quattro ore di retribuzione;
- anche nell'anno di riferimento, cioè nel 2019, ha avuto irrogata la suddetta sanzione disciplinare.

Le procedure di selezione per la progressione economica orizzontale saranno eseguite, d'ufficio, in relazione alle valutazioni delle prestazioni dei dipendenti rilevate dalle schede della *Performance* relative al

triennio 2016/2018 redatte e trasmesse dai Responsabili delle Direzioni ed agli atti della Direzione Politiche del Personale - Advocatura;

Il punteggio complessivo da attribuire ai fini della selezione sarà determinato dalla media della valutazione riferita al triennio 2016 - 2017 e 2018;

La selezione darà luogo alla formazione di graduatorie distinte per categoria e sarà redatta nell'ordine del maggior punteggio ottenuto dai dipendenti aventi diritto;

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di parità di punteggio, precederà:

- 1) il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento;
- 2) il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria d'appartenenza;
- 3) il dipendente con maggiore anzianità anagrafica;
- 4) il dipendente con maggiore carico familiare.

Accederanno alla posizione economica superiore i dipendenti con i maggiori punteggi sino alla concomitanza dei posti disponibili per ciascuna categoria.

Le graduatorie esauriscono la propria efficacia a seguito dell'attribuzione della nuova posizione economica ai dipendenti aventi diritto secondo l'ordine delle graduatorie e non possono essere utilizzate per l'attribuzione di nuove progressioni economiche successive.

A conclusione delle procedure di selezione, le relative graduatorie saranno pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente.

ACCORDO SU DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE

ART. 69 DEL C.C.N.L. 21.05.2018

Le parti concordano che:

Relativamente alla differenziazione del premio individuale previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018 ed alla conseguente maggiorazione applicata allo stesso i criteri sono i seguenti:

Somma destinata: € 50.000,00;

Platea interessata: massimo 10% del personale del comparto che consegue le valutazioni più elevate; tale percentuale si riduce in funzione dell'applicazione del comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 secondo cui la misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. ai sensi del comma 1 del medesimo art. 69.

A parità di valutazione precede il candidato con la maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento;

Ad ulteriore parità di servizio precede il candidato con maggiore età anagrafica.

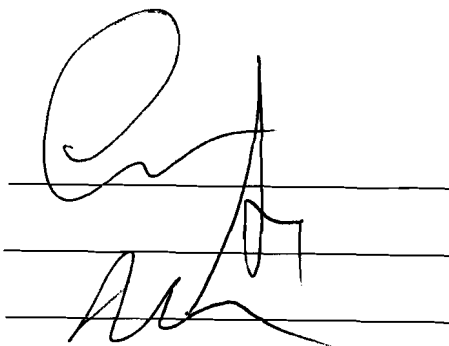
Il presente accordo viene sottoscritto

Per la delegazione di parte pubblica:

Dr. Giuseppe Vella - Segretario/Direttore Generale – Presidente

Dr. Massimo Bonomo - Direttore Bilancio e Finanze e Contabilità

D.ssa Mattea Volpe - Direttore Politiche del Personale e G.R.U.

The image shows two handwritten signatures in black ink. The first signature is at the top, and the second is below it. Both are written over horizontal lines that serve as guides for the text.

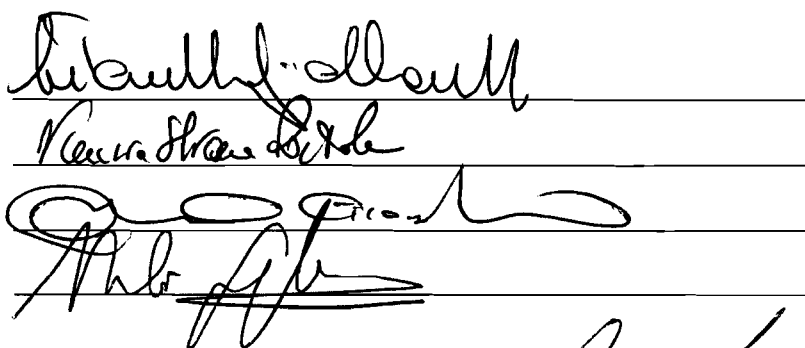
Per le Organizzazioni Sindacali:

CGIL -FP

CISL - FP

UIL - FPL

CSA



Per le R.S.U.:

CIPRIANO SAVERIO (Coordinatore)

MAGRO MALOSSO MAURIZIO (Coordinatore)

BALISTRERI GAETANO

CAVALIERE VINCENZO

COLLURA CONCETTA

DI STEFANO GIACOMO

DRAGO SALVATORE

FALLETTA GIUSEPPE

GIALLOMBARDO ANTONELLA

GIANGRECO ROSALIA

GRAZIANO SALVATORE

INGLESE FRANCESCO

MANGANO ANDREA

MODICA MARIA ROSA

PIAMPIANO GIUSEPPE

PORTOLANO NUNZIA SILVANA

SCIAVOLINO DANIELA

VERCIGLIO GIOACCHINO

