

***“ACCORDO DI MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL CONTRATTO  
COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO  
2019/2021 DEL PERSONALE DEL COMUNE DI PALERMO,  
SOTTOSCRITTO IN DATA 24/02/2020 E SUCCESSIVO DEL 25/01/2021 E  
ACCORDO ECONOMICO SULL’UTILIZZO DELLE RISORSE  
DECENTRATE, PER L’ANNO 2021”***

**Il giorno 07 del mese di Settembre**, alle ore 15.00 le parti negoziali composte da:

### **Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:**

## DR. ANTONIO LE DONNE

Monday

#### **Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:**

SANFRANCESCO RAFFAELE

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

SARRINOS - MARTINEZ J.

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

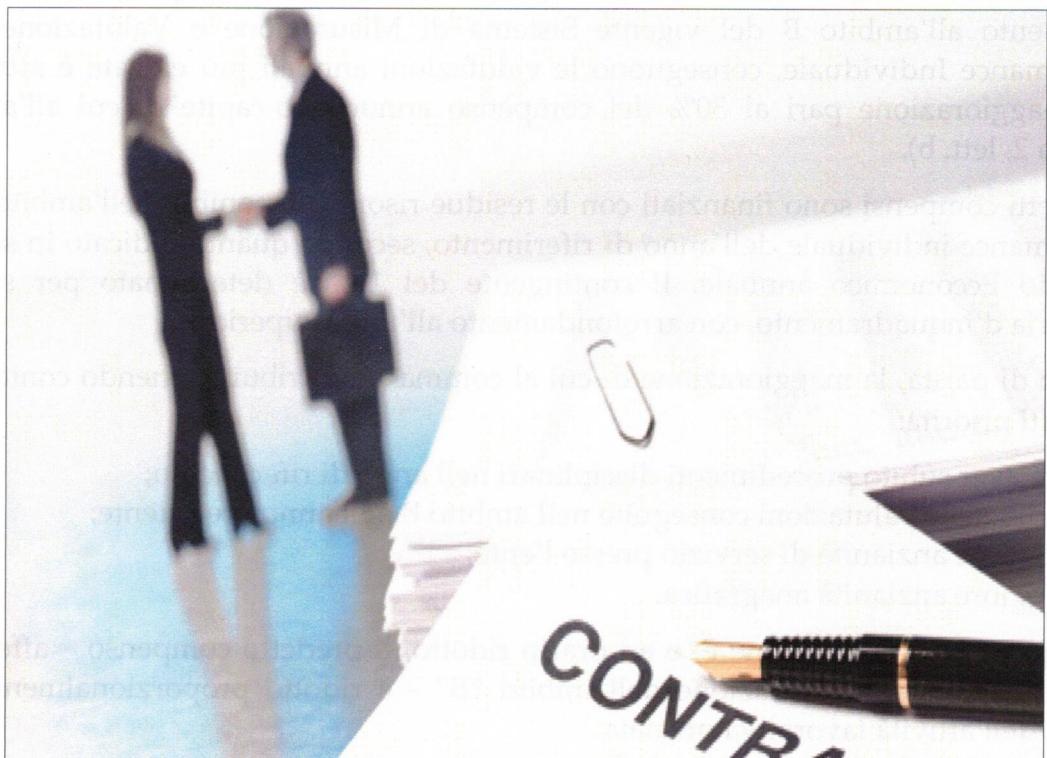
SCAGLIONE NICOLA

C.S.A./R.A.L. / Photo Preprint

TROIA STAVR BORGESIACUR R.S.U.  
LA MATTINA ROSALIA VIER 8651000 250  
MURATORI EMANUELE Vice PRESIDENTE R.S.U.

Arthur  
to the square  
in March

Sottoscrivono l'Accordo di modifica ed integrazione del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019/2021 del personale del Comune di Palermo, sottoscritto in data 24/02/2020 e successivo del 25/01/2021 e l'Accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate, per l'anno 2021”, gs. autorizzazione della Giunta Comunale n. 242 del 02/09/2021, nel testo qui di seguito allegato:



**“ACCORDO DI MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL CONTRATTO  
COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL TRIENNIO 2019/21 DEL PERSONALE  
DEL COMUNE DI PALERMO**

**(Sottoscritto in data 24/02/2020 e successivo del 25/01/2021)**

A handwritten signature consisting of stylized initials, possibly 'JL'.

A handwritten signature consisting of stylized initials, possibly 'PL'.

A handwritten signature consisting of stylized initials, possibly 'SR'.

A handwritten signature consisting of stylized initials, possibly 'AS'.

A handwritten signature consisting of stylized initials, possibly 'AS'.

**Art. 1**  
**Integrazione dell' art. 12 del CCDI**  
**(Differenziazione del premio individuale)**

1. In attuazione dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018, al 10% dei dipendenti che, con riferimento all'ambito B del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale, conseguono le valutazioni annuali più elevate è attribuita una maggiorazione pari al 30% del compenso annuo pro-capite di cui all'art. 68, comma 2, lett. b).
2. I predetti compensi sono finanziati con le residue risorse disponibili nell'ambito della Performance individuale dell'anno di riferimento, secondo quanto indicato in sede di Accordo Economico annuale. Il contingente del 10% è determinato per singola categoria d'inquadramento, con arrotondamento all'unità superiore.
3. In caso di parità, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita tenendo conto delle seguenti priorità:
  - Non aver subito procedimenti disciplinari nell'anno di riferimento;
  - Media delle valutazioni conseguite nell'ambito B nell'anno precedente;
  - Maggiore anzianità di servizio presso l'ente;
  - Maggiore anzianità anagrafica.
4. Per il personale in part-time e/o ad orario ridotto, il predetto compenso – afferendo esclusivamente alla valutazione dell'ambito "B" - è ridotto proporzionalmente alla durata dell'attività lavorativa prestata.

**Art. 2**  
**Modifica dell'Art. 6 del CCDI**

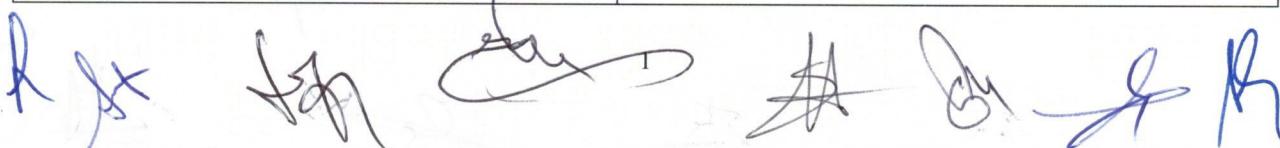
**(Criteri generali per l'attribuzione dei compensi correlati alla Performance Specifica)**

**Integrazione comma 11:** Qualora le adesioni al progetto eccedano rispetto alle unità stabilite per ciascuno di essi, il dirigente di riferimento potrà valutare, nei limiti delle disponibilità economiche, le ulteriori richieste pervenute, dando precedenza ai dipendenti che svolgono il loro servizio abituale nella struttura di appartenenza; in caso di ulteriore eccedenza avranno precedenza quelli che abbiano avuto la migliore valutazione complessiva nell'anno precedente e, a parità, coloro che hanno maggiore anzianità di servizio presso la struttura.

**Art. 3**  
**Integrazione dell'art. 14 – comma 6**  
**(Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL (art. 7, co. 4, lett. d))**

**Integrazione delle fattispecie indicate al comma 6:**

Prestazioni, che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla veicolazione degli ingressi ai mercati generali	Operatori ai servizi generali (limitatamente al personale assegnato ai mercati)
---	---



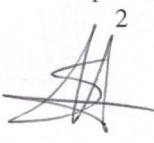
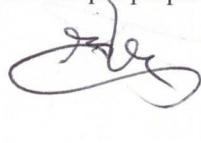
**Art. 4**  
**Inserimento Art. 14 bis del CCNL**

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

1. Al personale di categoria B, C e al personale di categoria D, che non risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 13 CCNL 21/05/2018, può essere riconosciuta, in funzione delle risorse economiche disponibili, un'indennità al fine di compensare l'esercizio di compiti che comportano lo svolgimento di funzioni di particolare responsabilità, effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalle declaratorie di categoria.
  2. L'attribuzione delle predette funzioni deve avvenire con atto formale scritto e motivato del Capo Area/Dirigente di Settore, nel quale devono essere specificati i contenuti particolari della prestazione, per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità ed implica l'assunzione di decisioni discrezionali, caratterizzate da ampi margini di autonomia, nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal Dirigente di riferimento.
  3. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per l'assunzione di particolari responsabilità.
  4. L'indennità in argomento non è riconosciuta per responsabilità di procedimento semplice. La sua erogazione è, quindi, limitata a responsabilità di procedimenti complessi, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, che impongono precise e dirette responsabilità di iniziativa e di risultato e/o responsabilità di gruppo, ma comunque non riconducibili come mansioni superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza, previste dall'art. 52, co. 3, D. Lgs. 165/2001<sup>(1)</sup>.
  5. Per la fattispecie relativa al responsabile di attività/funzione specialistica di tipo amministrativo o contabile l'indennità è riconosciuta a quelle posizioni a cui, a seconda della categoria di appartenenza, sono assegnate specifiche responsabilità collegate a:
    - coordinamento di almeno una struttura articolata o semplice (almeno 4 unità, oltre il coordinatore) che eroga servizi esterni all'Ente e/o ad altri Settori dell'Amministrazione;
    - pluralità di processi tecnico-amministrativi complessi, che richiedono conoscenze e capacità operative multi-specialistiche, che coinvolgono più unità organizzative interne o esterne al Settore/Ufficio e/o soggetti esterni all'Ente e caratterizzati da elevata complessità, autonomia e trasversalità nell'Ente.
- A) In particolare, le situazioni lavorative che implicano particolari responsabilità ascrivibili alla **Cat. D** sono connesse a:
- Direzione di almeno una struttura articolata, con responsabilità di più processi tecnico-amministrativi complessi, che richiedono conoscenze multi-specialistiche, che coinvolgono più UU.OO. interne o esterne all'Ente e che comportano l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive impartite dal Dirigente Responsabile;

---

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

2     

- Responsabilità diretta di attività specialistica collegata a processi complessi e rilevanti, anche trasversali all’Ente, con attività di coordinamento e controllo, che comportano particolare impegno professionale e competenze specialistiche, che richiedono costante aggiornamento e formazione, attività di interazione con soggetti anche esterni al Comune, che comportano rapporti diretti e frequenti con i cittadini o con gli Enti;
  - Responsabilità di attività con funzioni di elevata specializzazione, anche mediante l’elaborazione di pareri scritti, che richiedono approfondita conoscenza del quadro normativo di riferimento.
- B) Le situazioni lavorative che implicano particolari responsabilità ascrivibili alla Cat. C e B sono connesse a:
- Responsabilità di struttura semplice, che eroga servizi esterni all’Ente o coordinamento operativo di più unità;
  - Partecipazione, con apporto significativo, a processi complessi e rilevanti, non standardizzati, che necessitano di attività di analisi da parte del dipendente e che richiedono la conoscenza di una specifica normativa e un continuo aggiornamento;
  - Svolgimento di attività che comportano interazione con soggetti esterni al Comune.
6. La misura dell’indennità di cui al comma 1 è stabilita in sede di accordo economico annuale e sarà rideterminata in relazione alle risorse finanziarie disponibili.
7. Nel caso di attribuzione dell’indennità a più dipendenti, che abbiano svolto alternativamente la medesima funzione, la misura annua del compenso sarà rapportata al periodo in cui ciascun dipendente ha effettivamente svolto tale funzione.
8. Per il personale in part-time e/o ad orario ridotto, le misure previste per tale indennità vengono ridotte proporzionalmente alla durata dell’attività lavorativa prestata.
9. L’individuazione dei dipendenti beneficiari avverrà con cadenza annuale, mediante apposita certificazione che i dirigenti competenti invieranno al Settore Risorse Umane nel mese di gennaio dell’anno successivo a quello di svolgimento delle relative funzioni.

## Art. 5

### Modifica e integrazione dell’art. 15

(Criteri generali per l’attribuzione dell’indennità

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

1. Secondo quanto previsto dall’art. 14 bis, l’indennità per specifiche responsabilità di cui all’art. 70-quinquies, co. 1, è riconosciuta, secondo l’ordine di priorità di seguito indicata, per le seguenti fattispecie:
- a) capo impianto sportivo;
  - b) responsabile postazioni anagrafiche;
  - c) responsabile canile municipale;
  - d) responsabile unità scolastiche circoscrizionali;
  - e) responsabile coordinamento attività di gestione verde urbano;
  - f) assistente sociale responsabile di U.O. avente rapporti con l’autorità giudiziaria;
  - g) responsabile unico del procedimento nominato ai sensi del D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.;
  - h) responsabile dell’ufficio direzione lavori nominato ai sensi del D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.;
  - i) responsabile CSE ai sensi del D.Lgs.81/2008 e ss.mm.ii.;

- j) responsabile tecnico del gruppo di reperibilità per interventi di protezione civile ed edilizia pericolante;
  - k) responsabile gruppo di progettazione OO.PP. nominato ai sensi del D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii;
  - l) responsabile del procedimento relativo all'emissione di provvedimenti di carattere edilizio;
  - m) responsabile nuove catastazioni;
  - n) direttore dell'esecuzione per la gestione dei contratti di forniture di beni e servizi, ai sensi del D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.;
  - o) responsabile di attività/funzione specialistica di tipo amministrativo o contabile, caratterizzata da elevata complessità, autonomia e trasversalità nell'Ente
2. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili tra di loro; per cui nel caso in cui ricorra la fattispecie di possibile cumulo, al dipendente interessato può essere attribuita solamente l'indennità con valore più elevato.
  3. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili, altresì, con quanto previsto dall'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL del 21.05.2018, per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

## ART. 6

### Integrazione dell'art. 16

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

**Integrazione Comma 1 :** introdotta lett. d) responsabilità derivanti dallo svolgimento di funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

**Eliminazione Comma 2** (riportato all'art.14bis, comma 8 fra i criteri generali)

**Integrazione Comma 3** (primo periodo eliminato in quanto riportato all'art.14 bis comma 9 fra i criteri generali)

**Eliminazione Comma 4** (riportato all'art.14bis, comma 7 fra i criteri generali)

## ART. 7

### Modifica dell'art. 17, Commi 3 e 4

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

**Integrazione comma 3:** La predetta indennità potrà essere finanziata anche con le risorse previste dall'art. 208, co. 4, lett. c) e co. 5 del D.lgs. 285/92 e ss.mm.ii (CdS).

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

## **Art. 8**

### **Integrazione art. 24**

**(Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, commi 1 e 3, CCNL 2016/2018 (art. 7, co. 4, lett. i, e lett. k)**

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

## **Art. 9**

### **Integrazione dell'art. 30**

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

**Comma 3:** Nel caso in cui viene conferito ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, in dodicesimi per la durata dello stesso, un ulteriore compenso sotto forma di retribuzione di risultato, pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione ascritta alla posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

## **Art. 10**

### **Integrazione dell'art.9**

#### **Progetto Performance Individuale Specifica Strutture Culturali**

**Comma 1:** elevare da 84 a 104 il numero massimo delle unità di aderenti al progetto

## **Art. 11**

### **Inserimento Art. 11 bis**

#### **Progetto Performance Individuale Specifica Benessere Animale**

1. Il progetto prevede l'adesione volontaria in numero massimo di 9 unità, compreso il personale con orario inferiore alle 36 ore o in distacco sindacale e comporta l'obbligo, da parte di tutto il personale che vi partecipa, di garantire la flessibilità del proprio orario per la copertura dei servizi nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali.
2. Il progetto prevede, per il personale che vorrà aderirvi, un'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro per 27 volte l'anno, così distribuite:
  - dal lunedì al sabato, per 13 volte l'anno (6 o 7 a semestre) e comporterà, quindi, la modifica dell'orario di lavoro con articolazione oraria complessiva bisettimanale e la presenza in servizio nelle giornate di sabato. Nella settimana successiva a quella in cui si è prestato servizio nella giornata di sabato verranno, pertanto, effettuate le sole ore residue per il completamento delle ore bisettimanali di servizio;

- ulteriori complessive 14 giornate lavorative annuali (7 a semestre) da rendere nelle giornate di domenica e nei giorni festivi infrasettimanali.
- 3. Per quanto attiene ai criteri e alle modalità organizzative, si rinvia a quanto disciplinato dall' art. 6 del presente contratto.

## Art. 12

### Inserimento Art. 11 ter del CCDI Progetti di Performance Organizzativa altre strutture (art.67, co. 5, lett b CCNL 21/05/2018)

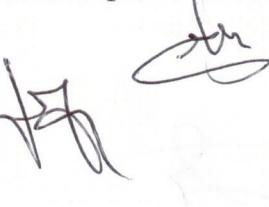
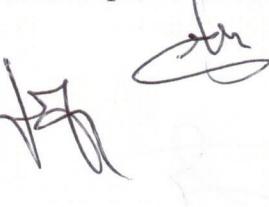
1. Per il conseguimento di particolari obiettivi definiti nel Piano della Performance Organizzativa, l'Amministrazione Comunale può avviare iniziative, identificate come progetti, caratterizzate da un inizio e una fine, che promuovono innovazioni rilevanti, al fine di modificare e migliorare nel tempo il complesso delle attività ricorrenti e ripetute e che rivestono, quindi, una rilevanza strategica.
2. In attuazione dell'art. 3, comma 5, del D. lgs. N. 150/2009, i predetti progetti rientrano tra gli obiettivi di performance organizzativa e vanno inseriti nel Piano e nella Relazione sulla Performance.
3. La validazione dei risultati conseguiti ad esito della realizzazione dei progetti costituisce condizione necessaria per erogare gli incentivi ad essi connessi. Tali progetti sono finanziati nell'ambito delle risorse non utilizzate nell'anno precedente, secondo quanto previsto nell'Accordo economico dell'anno di riferimento.
4. I progetti sono inseriti in un'apposita sezione del Piano della Performance, anche in sede di approvazione del Piano della Performance Provvisorio.
5. I risultati di ciascun progetto sono esplicitati nella Relazione sulla Performance, come avviene per tutti gli obiettivi di performance organizzativa, al fine di avere una validazione unitaria dei risultati connessi agli obiettivi di performance collegati ai progetti.
6. I progetti di cui al presente articolo sono svolti nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario.
7. I progetti di Performance Organizzativa possono essere proposti da più dirigenti sia nell'ambito di un'unica struttura di riferimento (Servizio/Settore/Area) ovvero nell'ambito di strutture appartenenti ad Aree e/o Settori diversi. Ciascun dipendente non può partecipare a più di un progetto obiettivo per il medesimo periodo.
8. Detti progetti dovranno essere presentati entro il mese di dicembre di ciascun anno per essere realizzati entro il 31 dicembre dell'anno successivo e potranno avere una durata variabile nell'arco del singolo semestre o anno di riferimento. La liquidazione è semestrale o annuale in base alla durata stabilita.
9. La proposta di progetto è presentata dai dirigenti della struttura di riferimento sulla base di un format comune, predisposto dall'Area della Direzione Generale, in cui sono indicati:
  - a) I bisogni specifici cui si vuole dare risposta in termini di miglioramento, come pure i servizi su cui si vuole intervenire;
  - b) I concreti risultati di miglioramento cui il progetto è finalizzato, specificando:

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

**Art. 13**  
**Integrazione dell'art.18**  
**Indennità di Funzione per la P.M.**

(ex art. art. 56 sexies)

1. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa, al fine di compensare l'esercizio di compiti che comportano lo svolgimento di funzioni di particolare responsabilità, effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalle declaratorie di categoria.
2. L'attribuzione delle predette funzioni deve avvenire con atto formale e scritto e motivato dal Capo Area/Comandante del Corpo di P.M./ Dirigente di Settore, nel quale devono essere specificati i contenuti particolari della prestazione con le funzioni assegnate per le quali viene individuata la corrispondente responsabilità e deve essere redatto e consegnato all'interessato ad inizio dell' anno in cui viene attribuita la predetta indennità e preventivamente inviato al Settore Risorse
3. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per l'assunzione di particolari responsabilità.
4. Tale indennità – determinata su base annua in sede di Accordo Economico - è corrisposta in ragione mensile per 12 mensilità ed è erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato.
5. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è stabilita in sede di accordo economico annuale in relazione alla categoria di appartenenza e sarà rideterminata in relazione alle risorse finanziarie disponibili.

f. S.   
A.   
7   
J.   
P. 

6. Nel caso di attribuzione dell'indennità a più dipendenti, che abbiano svolto alternativamente la medesima funzione, la misura annua del compenso sarà rapportata al periodo in cui ciascun dipendente ha effettivamente svolto tale funzione.
7. Per il personale in part-time e/o ad orario ridotto, le misure previste per tale indennità vengono ridotte proporzionalmente alla durata dell'attività lavorativa prestata.
8. L'erogazione dei compensi avverrà con cadenza annuale, mediante apposita certificazione che il Capo Area/Comandante del Corpo di P.M./ Dirigente di Settore invierà al Settore Risorse Umane nel mese di gennaio dell'anno successivo a quello di svolgimento delle relative funzioni.
9. Sostituisce per il personale della Polizia Locale l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinque, comma 1 del CCNL 21/05/2018 ed è cumulabile con :
  - a) l'indennità di turno di cui all'art.23, comma 5 del CCNL 2016/2018;
  - b) l'indennità di cui all'art.37, comma 1, lett b) del CCNL 06/07/95 e ss,mm.ii;
  - c) l'indennità di cui all'art. 56 quinque del CCNL 2016/2018;
  - d) i compensi correlati alla performance individuale e organizzativa.