

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

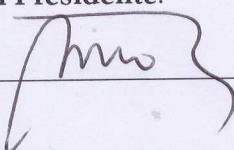
(Sottoscritto in data 24/02/2020 e ss. ii del 25/01/2021 e del 07/09/2021)

**“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 SS.MM.II. DEL 25/01/2021 E DEL
7/09/2021 E DELL’ACCORDO ECONOMICO SULL’UTILIZZO DELLE RISORSE
DECENTRATE PER L’ANNO 2022 ”**

Il giorno 12 del mese di Dicembre , alle ore 15.00 le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

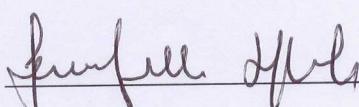
DR. RAIMONDO LIOTTA



Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

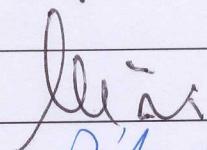
R. SANFRATELLO

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



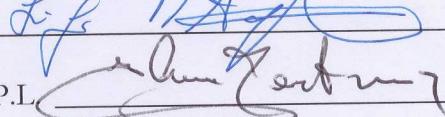
M. BASILE

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



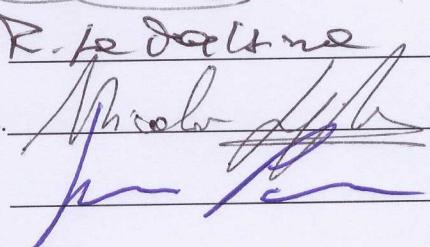
I. MARTINEZ

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



N. SCAGLIONE

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



PILLITTERI

N. SCAGLIONE

PRESIDENTE PRO- TEMPORE R.S.U.

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 successiva mm. e ii. del 25/01/2021 e del 7/09/2021 e l'accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate, per l'anno 2022", gs. autorizzazione della Giunta Comunale con delibera n. 293 del 7/12/2022 nel testo qui di seguito allegato:

Art. 1

Modifica dell'art. 7 CCDI

(già Integrato con Accordo del 25/01/2021)

Progetto Performance Individuale Specifica Area della Polizia Municipale

Performance Individuale Specifica – Progetto n. 1

Modifica del comma 8: dopo le parole *"in numero massimo di"* **cassare 28** e inserire **51**.

Performance Individuale Specifica – Progetto n. 2

Modifica del comma 10: dopo le parole *"in numero massimo di"* **cassare 200** e inserire **127**.

Performance Individuale Specifica – Progetto n. 3

Modifica del comma 12: dopo le parole *"in numero massimo di"* **cassare 236** e inserire **94**.

Art. 2

Integrazione dell' art. 13 del CCDI

Criteri per la progressione economica all'interno della categoria (ex art. 16 CCNL)

1. In sede di definizione del fondo risorse decentrate le Parti annualmente definiscono l'ammontare delle risorse da destinare a nuove progressioni economiche all'interno della stessa categoria, finanziate esclusivamente con le risorse stabili del fondo.
2. Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018, le progressioni economiche all'interno della categoria si realizzano nel limite delle risorse disponibili nel fondo dell'anno in cui si prevede l'attivazione del predetto istituto, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, mediante l'acquisizione di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche espressamente previste.
3. Le Progressioni Economiche Orizzontali (di seguito P.E.O.) sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti in funzione delle qualità culturali, dell'attività svolta, dello sviluppo delle competenze professionali e dei risultati individuali conseguiti, rilevati dal sistema di valutazione vigente; costituiscono, pertanto, uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti nonché il riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati rilevanti in ambito professionale.
4. Nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, che vengono annualmente destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa, le PEO sono riconosciute, secondo quanto previsto dal precedente comma 3, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è attivata la procedura selettiva. Ai sensi dell'art. 16, comma 7, del CCNL 21.05.2018, la loro attribuzione non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui trovano finanziamento.
5. Le P.E.O. sono destinate al personale con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti, in distacco sindacale o assente con tutela, come previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione, in possesso dei seguenti requisiti:

1

R

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

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

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

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

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

6. Per il personale comandato ammesso alla selezione, la valutazione è quella espressa dal dirigente del settore/servizio dell'Ente presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione. A tal fine, l'Amministrazione Comunale utilizzerà le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate, nel corso dell'ultimo triennio, dall'ente utilizzatore.

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

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

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

❖ **Valutazione della Performance individuale**

Per le categorie A, B, C e D

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

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

Per il personale in distacco sindacale o assente tutelato secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione, la valutazione standard attribuita (80) è equiparata al punteggio massimo previsto per il restante personale (100).

Per i titolari di P.O., qualora nel periodo di riferimento (2019/2020/2021) fossero in possesso di più di una scheda di valutazione (comparto e P.O.), ai fini del calcolo della media annuale viene presa in considerazione la scheda relativa al periodo in cui il dipendente ha prestato maggiore attività lavorativa, o nell'Area Comparto o come titolare di P.O.

*le-
John*

*2
P
H
f
P
L*

DP

❖ Qualificazione professionale maturata

Per la categoria A:

Punti 19: viene attribuito un punteggio di 1,266 punti per ogni anno intero e continuativo di permanenza **nell'attuale posizione giuridica rivestita** (senza considerare eventuali periodi di congedo non utili ai fini dell'anzianità di servizio), **fino ad un massimo di 15 anni**;

Per ogni frazione di anno viene attribuito un punto-mese (punto mese: $19/180 = 0,1055$), intendendosi per mese intero la frazione dello stesso superiore a 15 giorni.

Per le categorie B, C, D

Punti 18: viene attribuito un punteggio di **1,2 punti** per ogni anno intero e continuativo di permanenza **nell'attuale posizione giuridica rivestita** (senza considerare eventuali periodi di congedo non utili ai fini dell'anzianità di servizio), **fino ad un massimo di 15 anni**;

Per ogni frazione di anno viene attribuito un punto-mese (punto mese: $18/180 = 0,10$), intendendosi per mese intero la frazione dello stesso superiore a 15 giorni.

❖ Competenza professionale

Per la categoria A:

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

Per la categoria B -

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

Per la categoria C

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

Per la categoria D

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

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

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

Min. 2013 *SS 3* *St. for P. f. 2013*

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

Art. 3

Integrazione art. 16, lett. a) CCDI

Indennità per specifiche responsabilità

ex art. 70-quinquies, co. 2, CCNL 21/05/2018

Dopo le parole “*sportello demografico*” aggiungere “*e presso la Toponomastica*”.

Mr. John

 4

John P. H. St. John



COMUNE DI PALERMO

ACCORDO ECONOMICO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022

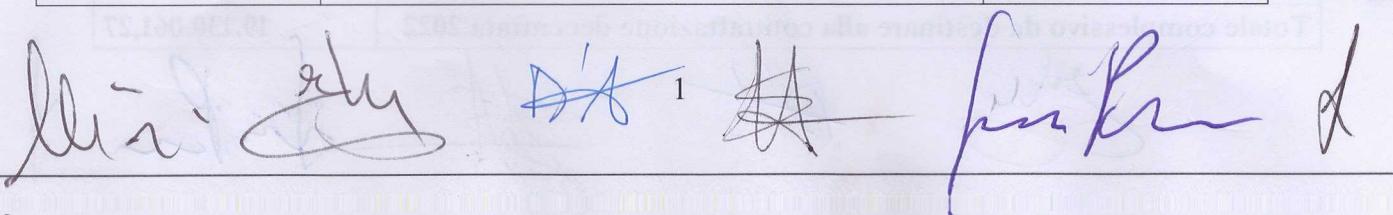
ART. 1

Individuazione delle risorse decentrate per l'anno 2022

- Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, sono state quantificate per l'anno 2022 dall'Ufficio di Staff del Direttore Generale, con determinazione dirigenziale n. 37 del 3/01/2022 e n 9931 del 20/10/2022 **in € 15.395.210,22**, al netto della riduzione strutturale ex art. 9, comma 2-bis, L. n. 122/2010 e delle rate previste ex art. 40, comma 3 quinque del D.Lgs. 165/01, come specificato nella successiva tabella.
- Le risorse aventi carattere di eventualità e di variabilità, sono state quantificate per l'anno 2022 in **€ 1.317.407,48 di cui € 1.301.837,03 a destinazione vincolata e € 15.570,45 di risorse libere**, come specificato nella successiva tabella.
- Le risorse non utilizzate o non attribuite nell'esercizio 2022, ai sensi del disposto dell'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21/05/2018, sono state quantificate in **€ 2.417.443,57**.
- Il totale complessivo delle risorse indicate ai commi 1, 2 e 3 è pari ad **€ 19.130.061,27**, per l'anno 2022.

TABELLA RIEPILOGATIVA RISORSE DECENTRATE

RIFERIMENTO CONTRATTUALE CCNL 21/05/2018	DESCRIZIONE VOCI	Importo
RISORSE STABILI:		
art. 67, co. 1	Importo anno 2017 certificato dal Collegio dei revisori	14.857.672,76
	Decurtazione importo destinato al 31/12/2017, alle P.O. e A/P	-1.208.375,48
	Totale risorse stabili ex art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018	13.649.297,28
art. 67, co. 2, lett. a)	Importo, su base annua, pari a € 83,20 per le unità presenti in servizio al 31/12/2015 pari a n. 6750	561.600,00
art. 67, co. 2, lett. b)	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: Anno 2016 € 23.359,57 Anno 2017 € 45.371,56 Anno 2018 € 97.641,83	166.372,96
art. 67, co. 2, lett. c)	Ria ed assegni ad personam personale cessato (art.4 c. 2 CCNL 00-01)	1.718.017,92



art. 67, co. 2, lett. h)	Incremento dotazione organica e relativa copertura (art.15 c.5 parte fissa CCNL 98-01) – (d.d. n. 28/2018)	2.770.302,12
	Decurtazioni del Fondo:	
	Altre decurtazioni del fondo / parte fissa (personale ATA)	-148.113,23
	Riduzione strutturale ex art. 9, comma 2-bis, L. n. 122/2010 (d.d. n. 9495/2019)	-1.312.219,38

Totale risorse stabili anno 2022 17.405.257,67

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE:

art. 67, co. 3, lett. c)	Compensi per funzioni tecniche ex art. 113 del D.lgs. 50/2016	1.138.114,56
	Compensi professionali per sentenze favorevoli all'ente art. 9 D.L. n. 90/2014	17.386,62
	Compensi professionali per sentenze favorevoli all'ente con spese compensate art. 9 D.L. n. 90/2014	14.694,54
	Compensi Istat	70.607,40
	Fondi Ministero dell'interno – potenziamento dei servizi del personale di P.M.	39.897,00
	Fondi Coesione Sud	17.316,71
	Intervento REACT – EU PON Metro	3.820,20
Art. 67, commi 1 e 2	Risorse non utilizzate nell'anno 2021	2.417.443,57
	Totale risorse non soggette al limite	3.719.280,60

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE:

Art. 67, comma 3	Importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA per personale cessato nell'anno 2022 calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione	14.037,71
	Incarichi extra istituzionali non autorizzati	1.532,74
	Totale risorse variabili soggette al limite	15.570,45
	Totale risorse complessive variabili (di cui € 1.301.837,03 a destinazione vincolata e di cui € 2.433.014,02 risorse libere)	3.734.851,05
	Totale complessivo definitivo anno 2022	21.140.108,72

ALTRE DECURTAZIONI

Decurtazione per ultima rata annuale ex art. 40, comma 3 quinque del D.Lgs. 165/01 (d.d. n. 9495 del 20/08/2019)	-1.797.760,63
Recupero IV^ rata in applicazione dell'art. 4 D.L. n. 16/2014 (indennità di rischio da video terminale)	-212.286,82
Totale complessivo da destinare alla contrattazione decentrata 2022	19.130.061,27

ART. 2**Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022**

1. Per l'anno 2022 le risorse certe, stabili e continuative, quantificate nell'art. 1 del presente accordo economico in **€ 15.395.210,22** sono state destinate, prioritariamente, in relazione alle finalità indicate nell'art. 68 del CCNL 21/05/2018, al finanziamento dei fondi di seguito indicati, relativi ad istituti contrattuali aventi le caratteristiche della stabilità:

a) Fondo Indennità di Comparto	€ 1.400.000,00
b) Fondo per la progressione economica orizzontale e per la riclassificazione	€ 4.796.056,57
c) Fondo per indennità di direzione e di staff ex art. 37, co. 4, CCNL 6/07/95€	57.362,00
d) Fondo Indennità ex art. 31 C.C.N.L. 14/09/00 personale asilo nido	€ 136.600,00
e) Fondo Indennità ex art. 6 CCNL 5/10/01	€ 98.000,00

Totale utilizzo finanziamenti stabili per l'anno 2022 **€ 6.488.018,57**

Totale disponibilità residua risorse decentrate stabili **€ 8.907.191,65**

2. Le residue risorse decentrate stabili, quantificate nel precedente comma, oltre parte delle risorse di cui all'art. 1 comma 2, ammontanti complessivamente a **€ 10.209.028,68** (8.907.191,65+ 1.301.837,03), sono state destinate al finanziamento dei fondi di seguito indicati, relativi ad istituti contrattuali aventi le caratteristiche della variabilità ed eventualità:

f) Fondo compensi performance individuale personale	€ 3.910.306,65
g) Fondo compensi performance individuale specifica area di vigilanza	€ 993.000,00
h) Fondo compensi performance individuale specifica impianti sportivi	€ 72.850,00
i) Fondo compensi performance individuale specifica attività culturali	€ 135.950,00
j) Fondo compensi performance individuale specifica C.I.T.	€ 28.600,00
k) Fondo compensi performance individuale specifica servizi cimiteriali	€ 35.700,00
l) Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo personale area di vigilanza (Art. 24 c. 1 del CCNL 14/09/2000)	€ 312.000,00
m) Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo (art. 24 comma 1 e 5) per il restante personale	€ 200.000,00
n) Fondo compensi per indennità di turnazione Polizia Municipale	€ 1.810.215,00
o) Fondo compensi per indennità di turnazione altri uffici	€ 300.000,00
p) Fondo compensi per indennità di reperibilità	€ 240.000,00
q) Fondo indennità condizioni di lavoro	€ 173.200,00
r) Fondo compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità per il personale della categoria B/C/D (art. 70 c. 1 del CCNL 21/05/2018)	€ 342.500,00
s) Fondo compensi per specifiche responsabilità per il personale della categoria B/C/D che non risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 70 c. 2 del CCNL 21/05/2018)	€ 67.550,00
t) Indennità funzione di P.M.	€ 138.000,00

Min - Colu

DT 3

*Per Per*

✓

u) Indennità di servizio esterno P.M.	€ 147.320,00
v) Compensi a destinazione vincolata	€ 1.301.837,03
Totale utilizzo finanziamenti eventuali e variabili per l'anno 2022	€ 10.209.028,68

ART. 3

Utilizzo risorse non utilizzate nell'anno precedente

1. Le risorse variabili cui all'art. 1, commi 2 e 3, quantificate in **€ 2.433.014,02** (2.417.443,57+15.570,45), sono destinate per l'anno 2022 al finanziamento dei fondi di seguito indicati:

- a. Fondo compensi aggiuntivo performance individuale € 2.294.749,81
- b. Fondo Differenziazione premio individuale € 138.264,21

ART. 4

Fondo indennità di Comparto

1. L'importo destinato all'indennità di Comparto è stato rideterminato a seguito delle cessazioni dal servizio intervenute in **€ 1.400.000,00**.

ART. 5

Fondo per la progressione economica orizzontale e per la riclassificazione

1. L'importo destinato alle progressioni economiche viene rideterminato in **€ 4.796.056,57**.

2. Secondo i criteri previsti dall'art. 13 dell'integrazione e modifiche del CCDI, con decorrenza dall'01/01/2022, viene individuato il 45% del personale in servizio alla data dell'01/01/2022, con arrotondamento per eccesso all'unità, distinto per categoria di appartenenza, come riportato nella sottoindicata tabella:

CATEGORIA	UNITÀ IN SERVIZIO ALL'01/01/2022	SPESA COMPLESSIVA ANNUA	N. UNITÀ PER CATEGORIA (CON ARROTONDAMENTO PER ECCESSO)	SOMME OCCORRENTI PARI AL 45% DELLA SPESA COMPLESSIVA ANNUA
A	485	123.316,42	219	55.492,39
B	2.261	875.906,41	1018	394.157,88
C	1.450	965.420,34	653	434.439,15
D	919	1.559.926,98	414	701.967,14
TOTALE	5.115	3.524.570,15	2.304	1.586.056,57

3. La percentuale individuata al comma 2, nel caso di eventuali risorse che si rendessero disponibili potrà essere elevata sino alla concorrenza delle risorse individuate per singola categoria.

4. Il predetto importo viene così finanziato dalle risorse stabili a seguito di rimodulazione dei seguenti budget:

➤ Risparmi per cessazioni anno 2021/22 sul fondo PEO	790.000,00
➤ Risparmi per cessazioni anno 2021/22 sul fondo indennità di comparto	330.000,00
➤ Risparmi performance individuale	132.446,67
➤ Risparmi performance specifica P.M.	179.000,00
➤ Risparmi performance specifica canile municipale	11.500,00
➤ Risparmi art. 70 quinque, comma 2	48.650,00
➤ Risparmi indennità condizioni di lavoro	17.477,17
➤ Incremento Ria anno 2021	76.982,73
	1.586.056,57

Totale

ART. 6
Fondo per indennità di direzione e di staff

1. L'importo destinato al finanziamento dell'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL 6/7/95 è confermato in **€.57.362,00**

ART. 7
Fondo Indennità ex art. 31 CCNL 14/09/00

1. L'importo destinato alle indennità ex art. 31 del CCNL 14/09/00 per il personale educativo degli asili nido è confermato in **€ 136.600,00**.

ART. 8
Fondo Indennità ex art. 6 CCNL 5/10/2001

1. L'importo destinato alle indennità ex art. 6 del CCNL 5/10/2001 per il personale educativo degli asili nido ed insegnante di scuola materna è confermato in **€ 98.000,00**.

ART. 9
Fondo compensi Performance Individuale

1. L'importo destinato al finanziamento dei compensi per la performance individuale del personale del Comparto, ivi compreso l'area della Polizia Municipale, è pari ad **€. 3.910.306,65**
2. L'importo di cui al comma 1 è utilizzato per corrispondere al personale i compensi, secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.
3. L'ammontare del valore massimo del compenso annuo per la performance individuale di tutto il personale è, pertanto, riconfermato, per l'anno 2022, nelle seguenti misure:

<input type="checkbox"/> Categoria A	€ 634,80
<input type="checkbox"/> Categoria B posizione giuridica B1	€ 703,80
<input type="checkbox"/> Categoria B profilo infracategoriale B3	€ 862,50
<input type="checkbox"/> Categoria C	€ 1.008,00
<input type="checkbox"/> Categoria D posizione giuridica D1	€ 1.056,00
<input type="checkbox"/> Categoria D profilo infracategoriale D3	€ 1.236,00

4. In relazione a quanto previsto dal precedente comma 3, il compenso semestrale per la performance individuale è, pertanto, determinato nei seguenti valori massimi:

Categoria giuridica di appartenenza	Totale semestrale
A	317,40
B1	351,90
B3	431,25
C	504,00
D1	528,00
D3	618,00

5. Per il personale che risulti cessato/assunto nel corso dell'anno 2022, il compenso indicato al comma 4 sarà erogato in funzione del periodo di effettivo servizio prestato.
6. Il compenso di cui al precedente comma 4, destinato al personale in part time o ad orario ridotto con numero di ore inferiore a 36, viene corrisposto in misura intera in relazione all'ambito A del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance individuale (risultati raggiunti dall'unità organizzativa di appartenenza), fermo restando la misura proporzionalmente ridotta in

flin *geli* *DTs* *5* *St* *frn* *Per* *l*

funzione dell'attività lavorativa prestata in relazione agli ambiti B (comportamenti professionali ed organizzativi) e C (qualità del contributo al raggiungimento dell'obiettivo dell'unità organizzativa di appartenenza) del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

7. Per l'anno 2022, vengono utilizzate, altresì, le somme individuate dal precedente art. 3, lett. a) del presente accordo per un importo di **€ 2.294.749,81**, nelle misure indicate al successivo comma 8.
8. Il compenso annuale di cui al comma 7 viene erogato in funzione del punteggio complessivo della performance individuale risultante **dalla media delle due schede di valutazione relative all'anno 2021** e viene determinato nei valori di seguito indicati per ciascuna categoria:

Categoria giuridica di appartenenza	Totale annuale
A	344,06
B1	381,45
B3	467,47
C	546,33
D1	572,34
D3	669,90

9. Per il personale che risulti cessato/assunto nel corso dell'anno 2021, o destinatario di incarico di P.O., fermo restando la decurtazione proporzionale del compenso indicato al comma 5, il compenso previsto dal precedente comma 8 viene erogato anche in presenza di una sola valutazione semestrale.

Art. 10 **Differenziazione del premio individuale**

1. L'importo destinato al finanziamento dei compensi per il predetto istituto, utilizzando le somme individuate dal precedente art. 3, lett. b) del presente accordo per un importo di **€ 138.264,21**, viene destinato al personale che nell'anno 2021 abbia ottenuto le valutazioni annuali, nell'ambito B, più elevate, secondo i criteri indicati all'art. 1 dell'accordo di modifica ed integrazione del CCDI 2019/2022.
2. Le unità previste e le misure dei compensi, nei seguenti valori, vengono così determinati:

Categoria di appartenenza	Unità previste	Totale annuale
A	51	190,44
B1	218	211,14
B3	23	258,75
C	155	302,40
D1	68	316,80
D3	22	370,80

3. Nel caso di attività di servizio prestata su due semestri il compenso viene determinato sulla media dei punteggi attribuiti ai due semestri di riferimento oggetto di valutazione.
4. Per il personale che risulti cessato/assunto nel corso dell'anno 2021, o destinatario di incarico di P.O., il compenso previsto dal precedente comma 2 viene erogato anche in presenza di una sola valutazione semestrale, e verrà ridotto proporzionalmente in funzione del periodo di effettivo servizio.

Art. 11

Progetto Performance individuale specifica Area della Polizia Municipale

1. L'importo destinato al finanziamento dei compensi per la performance individuale specifica del personale della Polizia Municipale, in funzione del numero delle adesioni ai singoli progetti, è pari ad **€ 993.000,00**.
2. Ai sensi dell'art. 7 del CCDI 2019/2022, il compenso annuale legato alla performance individuale specifica, secondo la disciplina ivi contenuta, viene determinato nei seguenti valori massimi.

Categoria	Compenso annuale Performance individuale specifica n. 1	Compenso annuale Performance individuale specifica n. 2	Compenso annuale Performance individuale specifica n. 3	Compenso annuale Performance individuale specifica n. 4 (3+1)
C	800,00	2.009,40	2.734,80	3.924,80
D1/D3	830,00	2.035,50	2.769,90	3.979,90

3. In relazione a quanto previsto dal precedente comma 1, il compenso semestrale per la performance individuale specifica è, pertanto, determinato nei seguenti valori massimi:

Categoria	Compenso semestrale Performance individuale specifica n. 1	Compenso semestrale Performance individuale specifica n. 2	Compenso semestrale Performance individuale specifica n. 3	Compenso semestrale Performance individuale specifica n. 4
C	400,00	1.004,70	1.367,40	1.962,40
D1/D3	415,00	1.017,75	1.384,95	1.989,95

4. Nell'ambito delle risorse di cui al comma 1, in relazione a quanto previsto all'art. 1 del CCDI di integrazione e modifiche del CCDI 2019/2022 sottoscritto il 25/01/2022, il compenso annuale legato alla performance individuale specifica del progetto n. 5, viene determinato nei seguenti valori **annuali** massimi.

Categoria	Compenso annuale Performance individuale specifico n. 5
C	226,00
D1/D3	228,00

Elisabeth

~~Dik~~ 7

11

John P. G.

Art. 12

Progetto Performance individuale specifica Impianti Sportivi

1. Ai sensi dell'art. 8 del CCDI 2019/2022, il compenso annuale legato alla performance individuale specifica, secondo la disciplina ivi contenuta, relativa all'adesione volontaria ai progetti del personale degli Impianti Sportivi, quantificato in **€ 72.850,00** viene **confermato** nei seguenti valori massimi:

Categoria di appartenenza	Compenso annuale
A	€ 1.200,00
B	€ 1.300,00
C	€ 1.450,00
D1 /D3	€ 1.500,00

2. In relazione a quanto previsto dal precedente comma 1, il compenso semestrale per la performance individuale specifica è, pertanto, confermato nei seguenti valori massimi:

Categoria di appartenenza	Compenso semestrale
A	€ 600,00
B	€ 650,00
C	€ 725,00
D1 /D3	€ 750,00

Art. 13

Progetto Performance individuale specifica Strutture Culturali

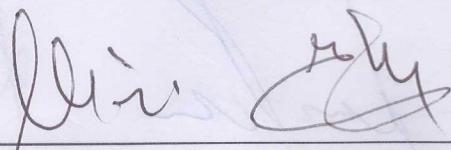
1. Ai sensi dell'art. 9 del CCDI 2019/2022, il compenso annuale legato alla performance individuale specifica, secondo la disciplina ivi contenuta, relativa all'adesione volontaria ai progetti, quantificato in **€ 135.950,00** viene **confermato** nei seguenti valori massimi, limitatamente alle seguenti strutture:

- a) Cantieri Culturali alla Zisa;
- b) Ecomuseo Zisa Arti contemporanee;
- c) Galleria d'Arte Moderna;
- d) Museo Pitrè;
- e) Spasimo

Categoria di appartenenza	Compenso annuale
A	€ 1.200,00
B	€ 1.300,00
C	€ 1.450,00
D1 /D3	€ 1.500,00

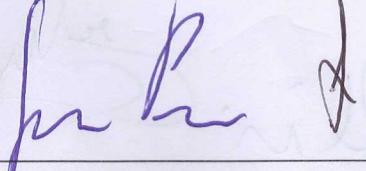
2. In relazione a quanto previsto dal precedente comma 1, il compenso semestrale per la performance individuale specifica è, pertanto, confermato nei seguenti valori massimi:

Categoria di appartenenza	Compenso semestrale
A	€ 600,00
B	€ 650,00
C	€ 725,00
D1 /D3	€ 750,00



 8





Art. 14

Progetto Performance individuale specifica Centri di Informazione Turistica

1. Ai sensi dell'art. 10 del di CCDI 2019/2022, il compenso annuale legato alla performance individuale specifica, secondo la disciplina ivi contenuta, relativa all'adesione volontaria ai progetti del personale dei Centri di Informazione Turistica, quantificato in **€ 28.600,00**, viene **confermato** nei seguenti valori massimi.

Categoria di appartenenza	Compenso annuale
A	€ 1.200,00
B	€ 1.300,00
C	€ 1.450,00
D1 /D3	€ 1.500,00

2. In relazione a quanto previsto dal precedente comma 1, il compenso semestrale per la performance individuale specifica è, pertanto, confermato nei seguenti valori massimi:

Categoria di appartenenza	Compenso semestrale
A	€ 600,00
B	€ 650,00
C	€ 725,00
D1 /D3	€ 750,00

Art. 15

Progetto Performance individuale specifica Impianti Cimiteriali

1. Ai sensi dell'art. 11 del CCDI 2019/2022, il compenso annuale legato alla performance individuale specifica, secondo la disciplina ivi contenuta, relativa all'adesione volontaria ai progetti del personale degli Impianti Cimiteriali, quantificato in **€ 35.700,00** viene **confermato** nei seguenti valori massimi:

Categoria di appartenenza	Compenso annuale
A	€ 1.200,00
B	€ 1.300,00
C	€ 1.450,00
D1 /D3	€ 1.500,00

2. In relazione a quanto previsto dal precedente comma 1, il compenso semestrale per la performance individuale specifica è, pertanto, confermato nei seguenti valori massimi:

Categoria di appartenenza	Compenso semestrale
A	€ 600,00
B	€ 650,00
C	€ 725,00
D1 /D3	€ 750,00

ART. 16

Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo per il personale dell'area di vigilanza

1. L'importo destinato a remunerare le attività prestate dal personale dell'area di vigilanza nel giorno di riposo settimanale, di norma coincidente con la domenica, è confermato in **€ 312.000,00**.

ART. 17

Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo

1. L'importo destinato a remunerare le attività prestate dal restante personale del comparto, ex art. 24 comma 1 del CCNL 14/09/2000, nel giorno di riposo settimanale, di norma coincidente con la domenica, è confermato in **€ 200.000,00**.
2. L'importo di cui al comma 1 è destinato, altresì, a remunerare le attività prestate dal restante personale ex art. 24 comma 5 del CCNL 14/09/2000, in caso di lavoro ordinario notturno e festivo e nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno.

ART. 18

Indennità di Turnazione

1. L'importo destinato a remunerare le attività prestate dal personale in regime di turnazione è confermato in **€ 2.110.215,00** viene così suddiviso:

✓ Corpo di Polizia Municipale	€ 1.810.215,00
✓ Altri Uffici	€ 300.000,00
2. Fermo restando i criteri previsti dall'art. 23 del CCNL 21/05/2018, il predetto importo è assegnato ai Capi Area/Dirigenti di Settore sulla base delle esigenze organizzative ed operative rappresentate dagli uffici.

ART. 19

Indennità di Reperibilità

1. L'importo destinato a remunerare le attività prestate dal personale in regime di reperibilità è confermato in **€ 240.000,00**.
2. Fermo restando i criteri previsti dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018 il predetto importo è assegnato ai Capi Area/Dirigenti di Settore sulla base delle esigenze organizzative ed operative rappresentate dagli uffici.

ART. 20

Fondo indennità condizioni di lavoro

1. L'importo destinato a remunerare l'indennità condizioni di lavoro è rideterminato in **€ 173.200,00**
2. L'importo individuale giornaliero della predetta indennità per prestazioni che comportino lo svolgimento **di attività disagiate** viene individuato in **€ 1,50**, secondo la disciplina prevista dall'art. 14 del CCDI 2019/2022.
3. Ai fini dell'erogazione dell'indennità per lo svolgimento di attività disagiate, le unità di personale, appartenenti ai sotto indicati profili, sono state numericamente così individuate:

- n. 61 Collaboratore professionale Messo;
- n. 28 Collaboratore Professionale Autista;
- n. 1 Collaboratore Professionale Autista Mezzi Pesanti;
- n. 4 Collaboratore Professionale ai servizi culturali e turistici;
- n. 79 Assistente sociale

- n. 9 operatori/collaboratori servizi generali addetti alla veicolazione degli automezzi in entrata/uscita dai mercati generali.

4. L'importo individuale giornaliero dell'indennità condizioni di lavoro per prestazioni che comportino lo svolgimento **di attività rischiose viene individuato in € 2,00**, secondo la disciplina prevista dall'art. 14 del CCDI 2019/2022.

5. Ai fini dell'erogazione dell'indennità per lo svolgimento di attività disagiate, le unità di personale appartenenti ai sotto indicati profili, sono state numericamente così individuate:

- n. 27 Attacchino;
- n. 4 Collaboratore professionale addetto agli impianti idrici e di depurazione;
- n. 3 Collaboratore professionale addetto agli impianti termici/esecutore addetto alla combustione;
- n. 1 Collaboratore professionale carrozziere/verniciatore;
- n. 19 Collaboratore professionale elettricista;
- n. 2 Collaboratore professionale falegnameria e carpenteria;
- n. 6 Collaboratore professionale meccanico;
- n. 10 Collaboratore professionale muratore;
- n. 20 Collaboratore professionale potatore;
- n. 1 Collaboratore professionale saldatore;
- n. 38 Collaboratore professionale servizi scolastici cuoco;
- n. 1 Collaboratore professionale verniciatore e laccatore mobili;
- n. 31 Operatore manovale trasportatore;
- n. 2 Ausiliario meccanico;
- n. 78 Collaboratori professionale Vivaista
- n. 8 Assistente Bagnanti

6. L'importo individuale giornaliero dell'indennità condizioni di lavoro, per prestazioni che comportino svolgimento di attività di maneggio di somme o altri valori in contanti o titoli equivalenti, viene così di seguito individuato:

importo giornaliero

- Agenti Contabili < € 6500	2,00
- Agenti Contabili > € 6.500 < € 10.000	3,00
- Agenti Contabili > € 10.001	4,00

importo giornaliero

- sub agenti contabili < € 6500	2,00
- sub Agenti Contabili > € 6.500 < € 10.000	3,00
- sub Agenti Contabili > € 10.001	4,00

ART. 21

Fondo Compensi per specifiche responsabilità ex art. 70 quinque, comma 1, del CCNL

21/05/2018

1. L'importo destinato ai compensi per remunerare le specifiche responsabilità previste dall'ex art. 70 quinque, comma 1, è confermato ad **€ 342.500,00**.
2. Il compenso destinato alle funzioni indicate al successivo comma 3, è individuato, per l'anno 2022, nella misura annua di **€ 2.000,00, per la categoria D e € 1.500,00 per la categoria B/C**.
3. Le unità di personale, destinatarie del compenso di cui al precedente comma 2, sono state individuate in:

n. 11 Responsabile capo impianto sportivo;

n. 13 Responsabile postazioni decentrate;

n. 1 Responsabile canile municipale;

n. 4 Responsabile Unità Didattica Educativa;

n. 35 Responsabile di coordinamento attività di gestione verde urbano;

n. 10 Assistente sociale responsabile di U.O. avente rapporti con autorità giudiziaria;

n. 84 Responsabile Unico del Procedimento, Responsabile Ufficio D.L., Responsabile Cantiere Sicurezza, Responsabile gruppo di progettazione OO.PP;

n. 6 Responsabile tecnico del gruppo di reperibilità per interventi di protezione civile ed edilizia pericolante;

n. 8 Responsabile del procedimento relativo all'emissione di provvedimenti di carattere edilizio;

n. 2 Responsabile nuove catastazione;

n. 6 Responsabile Direttore dell'esecuzione per la gestione dei contratti di forniture e servizi, ai sensi del D.lgs 50/2016 e ss.mm.ii.

4. Fermo restando il numero complessivo delle n. 84 unità tecniche sopra individuate (Responsabile Unico del Procedimento, Responsabile Ufficio D.L., Responsabile Cantiere Sicurezza, Responsabile gruppo di progettazione OO.PP, Responsabile esecuzione), si precisa che sulla base degli incarichi conferiti potranno essere variate le unità a cui attribuire le specifiche funzioni.

ART. 22

Fondo Compensi per specifiche responsabilità ex art. 70 quinque, comma 2, del CCNL 21/05/2018

1. L'importo destinato ai compensi per le specifiche responsabilità previste dall'ex art. **70 quinque, comma 2**, è rideterminato in **€ 67.550,00**.
2. Il compenso destinato alle funzioni indicate al successivo comma 3, previste dall'art. 16 CCDI 2019/2022, è individuato nella misura annua di **€ 350,00** per il personale di categoria B/C/D.
3. Le unità di personale, destinatarie del compenso di cui al precedente comma 2, sono state individuate in:
 - 146 unità per lo svolgimento di compiti di cui alla lett. a) e b)
 - 26 unità per lo svolgimento di compiti di cui alla lett. c).
 - 21 unità per lo svolgimento di compiti di cui alla lettera d).

ART. 23

Indennità di funzione per la Polizia Municipale

1. L'importo destinato ai compensi per remunerare l'indennità di funzione della P.M. per l'anno 2022, è confermato in **€ 138.000,00**.
2. Il compenso destinato alle funzioni secondo la disciplina prevista dall'art. 18 del CCDI 2019/2022, è individuato, per l'anno 2022, nella misura annua di **€ 2.000,00, per la categoria D e € 1.500,00 per la categoria C**.
3. Le unità di personale, destinatarie del compenso di cui al precedente comma 2, sono state individuate in n. **69** unità di personale.

ART. 24
Indennità di servizio esterno per la Polizia Municipale

1. L'importo destinato ai compensi per remunerare l'indennità di servizio esterno della P.M. per l'anno 2022, è confermato in **€ 147.320,00**.
2. L'importo individuale giornaliero della predetta indennità **viene individuato in € 2,00**, secondo la disciplina prevista dall'art. 17 del CCDI 2019/2022.
3. Le unità di personale, destinatarie del compenso di cui al precedente comma 2, sono state individuate in:
 - n. 250 unità addetti ai servizi di viabilità
 - n. 40 unità addetti ai servizi di polizia urbana

ART. 25

Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge ex art. 67, comma 3, CCNL 21/05/2018

1. L'importo destinato a remunerare i compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale Area Comparto, ai sensi dell'art. 67, comma 3, del CCNL 98/01, è pari ad **€ 1.301.837,03** come di seguito indicato:

a) compensi professionali per sentenze favorevoli all'ente	€ 17.386,62
b) compensi professionali per sentenze favorevoli con spese compensate	€ 14.694,54
c) quote per funzioni tecniche ex art. 113, comma 2, del d.lgs. 50/2016	€ 1.138.114,56
d) compensi ISTAT	€ 70.607,40
e) Potenziamento dei servizi del personale di P.M. finanziato con fondi concessi dal Ministero dell'interno	€ 39.897,00
f) Compensi performance individuale per assunzione funzionari (17) finanziato con Fondi Coesione Sud	€ 17.316,71
g) Compensi performance individuale per assunzione funzionari (15) finanziato con intervento React-Eu Pon Metro	€ 3.820,20

ART. 26
Disposizione finale

1. Le parti concordano, altresì, che nelle more della definizione dell'accordo economico 2023 ed al fine di non pregiudicare l'erogazione dei servizi da rendere alla cittadinanza, tutti gli istituti di cui al presente accordo s'intendono prorogati sino al 30/04/2023, data entro la quale s'impegnano a ridefinirne gli importi sulla base delle risorse finanziarie effettivamente disponibili.
2. Le parti si impegnano a destinare nell'anno 2023 parte delle risorse che si renderanno disponibili a seguito dell'estinzione della decurtazione ex art.40, comma 3 quinqueviges del D.Lgs 165/2001, pari a € 1.797.760,63, al completamento delle progressioni orizzontali per il restante 50% del personale che non risulterà beneficiario delle PEO effettuate nel 2022.
3. Le parti concordano che a far data dal 01/01/2023 sarà riconosciuto in misura intera al personale part-time o ad orario ridotto con un numero di ore inferiore a 36, il compenso legato all'ambito "C" (apporto individuale) del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Lei *g&m* *di* 13 *fr. Pa* *g*