

“Integrazione e modifiche del CCDI 2006/2009 dei dipendenti del Comune di Palermo e dell’Accordo economico sull’utilizzo delle risorse decentrate del personale Area comparto per l’anno 2016”

Il giorno 11 del mese di Maggio dell’anno 2017, presso i locali siti nell’atrio di Palazzo Palagonia alla Gancia in Via del Quattro Aprile 4 le parti negoziali composte da:

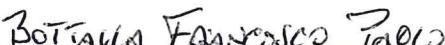
Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

DR. SERGIO POLLICITA (delega del 10/05/2017)

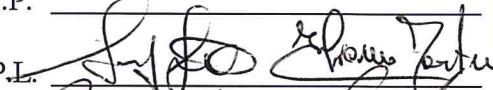


Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:





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

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

C.S.A. 

DI.C.C.A.P. 

R.S.U.

Sottoscrivono l’accordo relativo all’integrazione e modifiche del CCDI 2006/2009 dei dipendenti del Comune di Palermo e l’Accordo economico sull’utilizzo delle risorse decentrate del personale Area comparto per l’anno 2016”, che ha già formato oggetto di preintesa del 20/12/2016 modificata in data 7/03/2017, nel testo qui di seguito allegato:

Integrazione e modifiche del CCDI 2006/2009 dei dipendenti del Comune di Palermo

PREMESSA

Il presente contratto di integrazione e modifiche del CCDI 2006/2009 è stato definito nell'ambito delle direttive fornite dal Sindaco alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica.

Le parti concordano che, alla parte normativa del vigente CCDI 2006/2009 dei dipendenti del Comune di Palermo sottoscritto in data 7/12/2009, vengono apportate le integrazioni e modifiche nel testo qui di seguito specificato:

ART. 1

Criteri per la corresponsione dei compensi professionali per i "Funzionari Legali"

1. Il presente articolo disciplina i criteri di corresponsione dei compensi professionali in favore dei Funzionari Legali ex art. 27 del CCNL 14/09/2000 ed ex art. 9 D.L. n. 90/2014 (sostituito con L. n. 114/2014), derivanti sia da sentenze favorevoli con spese recuperate a carico della controparte sia da sentenze favorevoli con spese compensate, ivi compresi quelli dovuti, ai sensi del comma 6 del medesimo articolo 9 D.L. 90/2014, per le transazioni stipulate a seguito di sentenze favorevoli per l'Amministrazione.
2. I criteri afferenti i compensi professionali per i Funzionari Legali derivanti da sentenze favorevoli con spese liquidate a carico della controparte, recuperate successivamente alla data del 19/11/2014, vengono individuati nei seguenti:
 - a) la ripartizione delle somme recuperate dalle parti soccombenti viene effettuata tra tutti i Funzionari Legali dell'Avvocatura, in servizio al momento del recupero, nella misura del 45% in favore del Funzionario Legale difensore in giudizio (in caso di due o più Funzionari Legali difensori la percentuale di compenso viene ripartita in parti uguali tra ciascuno di essi), nella misura del 50% in parti uguali in favore di tutti i Funzionari Legali e nella misura del 5% in favore dell'Avvocato Capo;
 - b) le somme recuperate vengono ripartite al netto delle spese vive di giudizio sostenute dall'Amministrazione;
 - c) le somme recuperate vengono ripartite in base al rendimento periodico individuato di ciascun Funzionario Legale, relativo al tempo della liquidazione, determinato mediante il regolamento di cui al successivo comma 6, tenendo conto del rispetto dei doveri deontologico-professionali relativi alla difesa giudiziale, del rispetto dei termini processuali, di eventuali carenze difensive rilevate in sentenza e della cura nella partecipazione alle udienze;
 - d) in caso di accertamento negativo relativo alle sopracitate fattispecie viene operata una riduzione percentuale del compenso individuale secondo le modalità individuate nel regolamento di cui al successivo comma 6, fermo restando che le eventuali riduzioni non possono superare il 50% del compenso individuale;



- e) partecipano alla ripartizione della quota del 50%, di cui alla lettera a), dei compensi recuperati i Funzionari Legali che, al momento della periodica liquidazione, attestino di avere posto in essere - con riferimento alle pratiche oggetto di recupero da ciascuno trattate - le azioni e gli atti necessari per conseguire il concreto recupero pure delle spese legali e delle altre somme poste a carico della parte soccombente e dovute al Comune;
 - f) eventuali economie nella distribuzione dei compensi inerenti le spese recuperate, così come previsto dall'art. 9, comma 3, della Legge n. 114/2014, vengono riversate nel bilancio dell'Amministrazione.
3. I criteri afferenti i compensi professionali per i Funzionari Legali derivanti da "sentenze favorevoli" con compensazione integrale delle spese e passate in giudicato, ivi compresi quelli dovuti, ai sensi del comma 6 dell'art. 9 D.L. n. 90/2014, nei casi di transazioni stipulate a seguito di sentenze favorevoli per l'Amministrazione depositate successivamente alla data del 25/06/2014, vengono individuati nei seguenti:
- a) i compensi professionali vengono corrisposti per ciascuna fase di attività con le stesse percentuali di cui al comma 2, lett. a) in funzione dei valori base indicati nelle "tabelle parametriche" ministeriali attualmente vigenti, relative alla liquidazione giudiziale dei compensi per la professione forense, in ogni caso i compensi non possono superare il valore della causa;
 - b) per "sentenza favorevole", ai fini di cui sopra, pronunciata in giudizi nei quali siano stati depositati formali atti defensionali, deve intendersi anche ogni altro provvedimento giurisdizionale di natura decisoria;
 - c) nelle cause "seriali" spetterà ai Funzionari Legali, per il primo giudizio, il predetto compenso individuale con le stesse misure percentuali di cui al comma 2, lett. a) e, per ogni altro giudizio, una riduzione percentuale del 50% sulle rispettive quote di spettanza;
 - d) per cause "seriali", di cui sopra, devono intendersi le cause promosse da più soggetti innanzi alla stessa autorità giudiziaria, nelle quali vengono censurati gli stessi (o di contenuto analogo) provvedimenti dell'Amministrazione, aventi ad oggetto le medesime questioni giuridiche e nelle quali sono svolte dal legale incaricato le medesime o analoghe difese giudiziali;
 - e) per le sentenze depositate successivamente alla data del 25/06/2014, l'ammontare dei compensi professionali non può superare il corrispondente stanziamento relativo all'anno 2013, comprensivo degli oneri riflessi, o il diverso limite di spesa eventualmente fissato dal legislatore tempo per tempo;
 - f) le disposizioni inerenti i compensi relativi a sentenze con compensazione integrale delle spese si applicano a decorrere dalla data di approvazione del presente accordo.
4. I compensi professionali di cui ai superiori commi 2 e 3 spettanti al difensore in giudizio nella misura percentuale ivi indicata (45%) sono dovuti anche all'Avvocato cessato dal servizio – per cause diverse dal licenziamento o dal recesso dell'Amministrazione per giusta causa – rispettivamente, per i recuperi che vengono effettuati entro tre anni dalla cessazione (comma 2) e per le sentenze favorevoli passate in giudicato entro lo stesso termine (comma 3).
5. I compensi professionali, previsti dai superiori commi 2 e 3, complessivamente spettanti nel corso dell'anno al singolo Funzionario Legale non possono superare l'importo del trattamento economico complessivo annuo lordo percepito nell'anno di corresponsione dei medesimi compensi.
6. Le modalità operative inerenti la liquidazione e la ripartizione dei compensi relativi alle sentenze favorevoli, inerenti sia le spese compensate sia le spese recuperate dalla controparte, vengono disciplinate mediante apposito regolamento predisposto dallo Staff Capo di Gabinetto con il supporto dell'Avvocatura Comunale.
7. Nel regolamento di cui al comma 6 sono indicati i criteri relativi all'osservanza del disposto di cui al comma 5 dell'art. 9 del D.L. n. 90/2014 sull'assegnazione degli incarichi consultivi e contenziosi agli Avvocati da parte dell'Avvocato Capo - anche mediante sistemi informatici – in ottemperanza ai principi di parità di trattamento e di equa ripartizione dei carichi di lavoro e del riconoscimento della

specializzazione professionale acquisita dai singoli legali, nel rispetto delle prioritarie esigenze dell'Avvocatura.

8. Il presente articolo sostituisce la disciplina prevista dall'art. 20 dell'accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate anno 2011 e seguenti.

ART. 2

Criteri di corresponsione dei compensi professionali per il personale tecnico ex art. 18 della Legge n. 109/94 ed ex art. 13 bis della Legge n. 114/2014

1. I criteri di corresponsione dei compensi professionali per il personale tecnico ex art. 18 della Legge n. 109/94 ed ex art. 13 bis della Legge n. 114/2014 vengono individuati nei seguenti:
 - a) le risorse finanziarie previste per la progettazione non possono essere superiori al 2% degli importi posti a base di gara di un'opera o di un lavoro, fermo restando che la percentuale effettiva viene stabilita mediante apposito regolamento, predisposto dall'Area Tecnica della Riqualificazione Urbana e delle Infrastrutture, in rapporto all'entità ed alla complessità dell'opera da realizzare;
 - b) un ammontare pari all'80% delle risorse di cui alla lettera a) viene ripartito, per ciascuna opera e/o lavoro, tra il responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo nonché tra i loro collaboratori;
 - c) gli importi di cui alla lettera b) devono intendersi comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'Amministrazione;
 - d) gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo;
 - e) il restante 20% delle risorse finanziarie di cui alla lettera a) vengono destinate all'acquisto di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per il controllo ed il miglioramento della capacità di spesa per centri di costo nonché all'ammodernamento ed all'accrescimento dell'efficienza dell'ente e dei servizi ai cittadini;
 - f) il riparto delle risorse di cui alla lettera b), che tiene conto delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere e della complessità delle opere, e tutte le modalità operative attinenti la presente fattispecie vengono individuate mediante l'apposito regolamento previsto alla lettera a).
 - g) Le modalità operative inerenti la liquidazione e la ripartizione dei compensi professionali di cui al precedente comma 1, vengono disciplinate mediante apposito regolamento predisposto dall'Area Tecnica della Riqualificazione Urbana e delle Infrastrutture.
 - h) Il presente articolo sostituisce la disciplina prevista dall'accordo sui criteri inerenti la ripartizione del fondo di incentivazione dell'attività professionale svolta per l'Amministrazione dal personale dipendente del comune di Palermo, sottoscritta in data 10 Settembre 2009.



ART. 3
**Criteri di corresponsione dei compensi professionali per le funzioni tecniche ex art. 113
della Legge n. 50/2016.**

1. I criteri di corresponsione dei compensi professionali per le funzioni tecniche ex art. 113 della Legge 50/2016 vengono individuati nei seguenti:
 - a) il fondo per finanziare gli incentivi è costituito da risorse provenienti dagli stanziamenti per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture e sono erogati ai soggetti, tecnici e loro collaboratori, coinvolti nel processo di programmazione, affidamento, realizzazione e collaudo/verifica di conformità di tutte le acquisizioni;
 - b) al fondo di incentivazione afferiscono risorse pari o inferiori al 2% degli importi a base di gara, definite in base alla complessità dell'intervento. La complessità è stabilita con riferimento alla categorie di opere, servizi e acquisizioni ed all'importo delle stesse e variano tra un valore percentuale minimo e un massimo come di seguito riportato:
 - b.1) lavori: 1,85 – 2%;
 - b.2) servizi 1,75 -1,85%;
 - b.3) beni: 1,50 – 1,80%.
 - c) Il fondo viene destinato per l'80% di cui alla precedente lettera b) ai soggetti addetti alle seguenti funzioni secondo il grado di complessità e responsabilità connessi alla funzione:
 - c.1) responsabile unico del procedimento;
 - c.2) programmazione della spesa limitatamente all'unità organizzativa addetta alla redazione del programma triennale delle opere pubbliche;
 - c.3) verifica dei progetti;
 - c.4) definizione procedure di bando e atti di gara;
 - c.5) direzione dei lavori;
 - c.6) direzione dell'esecuzione;
 - c.7) collaudo tecnico amministrativo;
 - c.8) verifica di conformità;
 - c.9) collaudo statico.
 - d) Gli incentivi destinati ai soggetti di cui al punto c) vengono ridotti in funzione di ritardi rispetto ai tempi definiti da cronoprogramma o di maggiori costi non programmati imputabili ad un inadeguato svolgimento delle funzioni attribuite, in proporzione alla gravità del ritardo o del danno. L'incentivo è liquidato dal dirigente a consuntivo, rispettivamente per le fasi di progettazione, affidamento e di esecuzione, in funzione delle attività effettivamente svolte.

Gli incentivi non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

Le quote parte dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate a personale esterno, incrementano il fondo di cui al punto b).

- e) Le modalità operative inerenti la liquidazione e la ripartizione dei compensi professionali di cui al comma 1, vengono disciplinate mediante apposito regolamento predisposto dall'Area Tecnica della Riqualificazione Urbana e delle Infrastrutture.


ART. 4
Indennità Rischio

1. I profili professionali, che effettuano prestazioni lavorative che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione alle officine, vernici, resine, catrami, bitumi, lavori di manutenzione mezzi, già individuati all'art. 5, comma 1, lett d), punto 2, lett. e) del CCDI 2006/2009, vengono integrati con il profilo professionale di "**ausiliario meccanico**" provenienti dal profilo di "operatori servizi generali".

ART. 5
Indennità di disagio

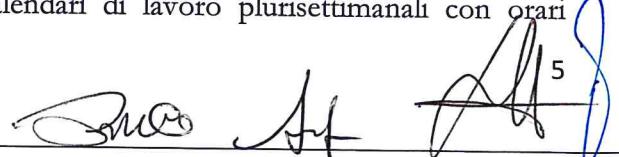
1. I profili professionali, che svolgono la propria attività lavorativa prevalentemente all'esterno, utilizzando mezzi meccanici ed impiegando antiparassitari nelle attività di giardinaggio, già individuati all'art. 5, comma 1, lett e), punto 2, del CCDI 2006/2009, vengono integrati con il profilo professionale di "**collaboratore professionale potatore**" provenienti dal profilo di "collaboratore professionale vivaista".

ART. 6
Art. 31, comma 5, del CCNL 2002/2005

1. In linea con i principi dettati dall'armonizzazione del sistema contabile, le eventuali risorse di cui all'art. 31, comma 5, del CCNL 2002/2005, derivanti dalle somme non utilizzate e/o non assegnate nell'anno precedente, salvo diverso accordo tra le parti, vengono destinate al Fondo compensi performance individuale, secondo le modalità già individuate in sede di accordo annuale nell'anno 2015.

ART. 7
**Modifiche dei criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale
appartenente al Corpo di P.M.**

1. Per il Corpo di P.M., in relazione alla peculiarità delle prestazioni svolte dal personale, tenendo conto che l'Amministrazione Comunale di Palermo ha tra le sue priorità irrinunciabili quella di programmare e garantire la copertura certa, durante l'intero anno solare, di tutti i servizi da espletare da parte del Corpo, comprese le giornate di Sabato, Domenica e festivi infrasettimanali, si prevede l'introduzione di specifici compensi di performance individuale, correlati al miglioramento dei servizi di P.M.
2. Per il raggiungimento del predetto obiettivo di miglioramento e per far fronte a specifiche esigenze di servizio si applicano le previsioni dell'art. 17 del CCNL 6/07/95, comma 4, lett. b) "orario plurisettimanale", che consente di programmare calendari di lavoro plurisettimanali con orari

5


superiori o inferiori alle 35 ore settimanali, nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento.

3. Il personale effettuerà, di norma, la prestazione oraria settimanale del servizio dal lunedì al venerdì, tranne che per le settimane in cui dovrà effettuare "orario di lavoro plurisettimanale", che consente di prevedere settimane lavorative di 42 ore e altre di 28, nel rispetto della media delle 35 ore settimanali nel periodo predefinito.
4. Le prestazioni rese nelle giornate di domenica, da considerarsi giornata di riposo settimanale, saranno remunerate con l'applicazione dell'art. 24 CCNL 14/09/00.
5. Il sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti appartenenti al Corpo di P.M. prevede due diversi compensi di Performance Individuale, ulteriormente distinti in funzione della tipologia di orario di lavoro (orario intero o orario ridotto/part time) e del Progetto di Miglioramento a cui aderiranno, così come segue:

A – Performance Individuale

- a) Performance individuale, legata solo alle giornate di servizio ordinario, con un compenso pari al valore massimo del compenso stabilito per le categorie C e D del restante personale del comparto, riproporzionato per il personale part-time all'attività lavorativa prestata, secondo quanto previsto dalla dichiarazione congiunta del presente accordo di modifica ed integrazione del CCDI 2006/2009;
- b) la corresponsione dei superiori compensi è effettuata tenendo conto dei criteri e delle modalità applicative previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

B – Performance Individuale Specifica

1. Sono individuati quattro distinti "progetti di performance individuale specifica" (denominati 1, 2, 3 e 4), ai quali gli appartenenti al Corpo di P.M., **indipendentemente dall'essere ad orario intero o ad orario ridotto/part time o in distacco sindacale**, potranno aderire secondo le modalità più avanti specificate.
2. L'ulteriore compenso rispetto a quanto previsto al punto A, afferente alla Performance Individuale Specifica del Corpo di P.M. – al quale si accede su base volontaria - ha la finalità di aumentare e migliorare i servizi resi alla cittadinanza e si basa sull'espletamento di un determinato numero di variazioni dell'orario plurisettimanale.
3. Ai fini dell'erogazione del compenso, si procederà presso il Corpo di P.M. alla costituzione di 4 distinte unità organizzative (una per ciascun progetto), formate da tutti i dipendenti che hanno aderito ai singoli progetti. A tali UU.OO., operanti nelle sole giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali, saranno attribuiti specifici obiettivi e la relativa valutazione sarà effettuata dal Dirigente di riferimento secondo le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione (ferma restando la valutazione dei medesimi dipendenti con riferimento alla U.O. di appartenenza nell'ambito dell'orario contrattualmente previsto dal lunedì al venerdì); tale valutazione non sarà utile ai fini delle progressioni economiche orizzontali, del riparto delle eventuali economie e della performance organizzativa.
4. Detti progetti sono finalizzati esclusivamente allo svolgimento di servizi territoriali esterni (e relative attività di supporto quali quelle in Centrale Operativa) e a quelli di vigilanza delle sedi istituzionali dell'Ente; di conseguenza, il personale che vi aderisce non potrà svolgere altri servizi se non quelli suddetti. Per le stesse ragioni non potrà prendervi parte il personale dichiarato inidoneo ai servizi esterni dal Medico Competente.
5. L'adesione ai progetti comporta l'obbligo di prestare servizio in tutti i turni, inclusi quelli serali e

notturni, fatta eccezione per le sole limitazioni imposte dal Medico Competente.

Performance Individuale Specifica – Progetto n. 1

1. Il progetto prevede l'adesione volontaria del solo personale idoneo ai servizi operativi esterni, in numero massimo di **290** unità, compreso il personale con orario inferiore alle 35 ore o in distacco sindacale e comporta l'obbligo, da parte di tutto il personale che vi partecipa, di garantire la flessibilità del proprio orario per la copertura dei servizi nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali.
2. Il progetto prevede, per il personale che vorrà aderirvi, **un'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro dal lunedì al sabato per 12 volte all'anno** (4 a quadrimestre) e comporterà quindi, per detto personale, la conseguente modifica dell'orario di lavoro con articolazione oraria complessiva bisettimanale e la **presenza in servizio nelle giornate di sabato**. Nella settimana successiva a quella in cui si è prestato servizio nella giornata di sabato verranno pertanto effettuate le sole 28 ore residue per il completamento delle ore bisettimanali di servizio.
3. L'adesione al progetto comporta l'obbligo di garantire la propria prestazione lavorativa anche per **ulteriori complessive 12 giornate lavorative da rendere nelle giornate di domenica e nei giorni festivi infrasettimanali** (di norma 10 di domenica e 2 nei festivi infrasettimanali suddivise in 4 a quadrimestre).

Performance Individuale Specifica – Progetto n. 2

1. Tale progetto è analogo a quello precedente ed è riservato alle stesse tipologie di personale in numero massimo **di 120 unità**.
2. Il progetto prevede, per il personale che vorrà aderirvi, **un'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro dal lunedì al sabato per 14 volte all'anno** (4 o 5 a quadrimestre) e comporterà quindi, per detto personale, la modifica dell'orario di lavoro con articolazione oraria complessiva bisettimanale e la **presenza in servizio nelle giornate di sabato**. Nella settimana successiva a quella in cui si è prestato servizio nella giornata di sabato verranno pertanto effettuate le sole 28 ore residue per il completamento delle ore bisettimanali di servizio.
3. L'adesione al progetto comporta l'obbligo di garantire la propria prestazione lavorativa anche per **un numero di complessive 14 giornate lavorative annuali da rendere nelle giornate di domenica e nei giorni festivi infrasettimanali** (di norma 11 di domenica e 3 nei festivi infrasettimanali suddivise in 4 o 5 a quadrimestre).

Performance Individuale Specifica – Progetto n. 3

1. Tale progetto è analogo a quelli precedenti ed è riservato alle stesse tipologie di personale in numero massimo **di 190 unità**.
2. Il progetto prevede, per il personale che vorrà aderirvi, **un'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro dal lunedì al sabato per 17 volte all'anno** (5 o 6 a quadrimestre) e comporterà quindi, per detto personale, la modifica dell'orario di lavoro con articolazione oraria complessiva bisettimanale e la **presenza in servizio nelle giornate di sabato**. Nella settimana successiva a quella in cui si è prestato servizio nella giornata di sabato verranno pertanto effettuate le sole 28 ore residue per il completamento delle ore bisettimanali di servizio.
3. L'adesione al progetto comporta l'obbligo di garantire la propria prestazione lavorativa anche per **un numero di complessive 16 giornate lavorative annuali da rendere nelle giornate di domenica**

e nei giorni festivi infrasettimanali (di norma 12 di domenica e 4 nei festivi infrasettimanali suddivise in 5 o 6 a quadri mestre).

Performance Individuale Specifica – Progetto n. 4

1. Tale progetto è analogo a quelli precedenti ed è riservato alle stesse tipologie di personale in numero massimo **di 120 unità**.
2. Il progetto prevede, per il personale che vorrà aderirvi, **un'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro dal lunedì al sabato per 18 volte all'anno** (6 a quadri mestre) e comporterà quindi, per detto personale, la modifica dell'orario di lavoro con articolazione oraria complessiva bisettimanale e la **presenza in servizio nelle giornate di sabato**. Nella settimana successiva a quella in cui si è prestato servizio nella giornata di sabato verranno pertanto effettuate le sole 28 ore residue per il completamento delle ore bisettimanali di servizio.
3. L'adesione al progetto comporta l'obbligo di garantire la propria prestazione lavorativa anche **per un numero di complessive 18 giornate lavorative annuali da rendere nelle giornate di domenica e nei giorni festivi infrasettimanali** (di norma 14 di domenica e 4 nei festivi infrasettimanali suddivise in 6 a quadri mestre).

Disposizioni comuni ai progetti 1, 2, 3 e 4

1. Per le giornate di domenica detto personale percepirà la maggiorazione prevista dall'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, così come integrato dall'art. 14 CCNL 5/10/2001, con diritto al riposo compensativo da fruire secondo norma contrattuale; per i festivi infrasettimanali percepirà invece l'indennità di turnazione contrattualmente prevista dall'art. 22 del CCNL del 14/09/2000.
2. La mancata presenza in servizio nelle giornate di domenica e nei festivi infrasettimanali dovrà essere giustificata a mezzo di documentazione a supporto delle ragioni di salute o personali che l'abbiano causata; al fine di mantenere inalterato il grado di partecipazione al progetto l'assenza dovrà essere recuperata, ove possibile, nel corso del quadri mestre. In mancanza di documentazione detta assenza non potrà essere recuperata e sarà oggetto di valutazione.
3. L'assenza giustificata nelle giornate di sabato potrà essere recuperata, ove possibile, nei successivi sabati del quadri mestre al fine di mantenere inalterato il grado di partecipazione al progetto a cui si è aderito; il mancato recupero sarà pertanto oggetto di valutazione.

Disposizioni Generali

1. L'adesione ai progetti è volontaria; essa dovrà essere data entro il mese di novembre di ciascun anno a valere per l'anno successivo. Una volta aderito ad un progetto non sarà più consentito ritirarsi da esso in corso d'anno, salvo che per ragioni di salute o per documentate ragioni personali. Il Comando potrà valutare, nei limiti delle disponibilità economiche complessive afferenti la Performance Individuale Specifica, le richieste di passaggio fra i 4 progetti, fermi restando i compensi individuali stabiliti per ciascun progetto.
2. Qualora le adesioni ai progetti eccedano rispetto alle unità stabilite per ciascuno di essi, si darà precedenza ai dipendenti che svolgono il loro servizio abituale nelle U.O. di Polizia Stradale o assimilabili, di Infortunistica, di Polizia Urbana e di Polizia Amministrativa o assimilabili; in caso di ulteriore eccedenza avranno precedenza quelli che abbiano avuto la migliore valutazione complessiva nei tre quadri mestri precedenti e, a parità, coloro che hanno maggiore anzianità di servizio presso la P.M.; coloro che non dovessero risultare in posizione utile in graduatoria concorreranno con gli altri

richiedenti per l'inserimento nel progetto che comporti un minor numero di variazioni dell'orario di lavoro.

3. Tutti i servizi avranno la durata di sette ore e potranno riguardare qualsiasi fascia oraria in base alle necessità contingenti; spetterà al dipendente il buono pasto allorchè ne ricorrano i presupposti contrattuali.
4. Le modalità organizzative attuative del presente articolo verranno esplicitate mediante apposita disposizione di servizio del Comando di P.M..
5. Tutti i precedenti accordi intervenuti fra l'Amministrazione Comunale o il Comando di P.M. e le Organizzazioni Sindacali dovranno essere rinegoziati, su richiesta del Comando o delle OO.SS. rappresentative, entro 30 gg. dalla richiesta della relativa applicazione.
6. Qualora le adesioni pervenute ai progetti di cui sopra dovessero essere inferiori a 680 unità o non dovessero garantire l'espletamento di almeno 20.000 giornate di servizio nell'anno rispetto alle 20.910 giornate complessivamente stimate con l'adesione ai 4 progetti, il presente articolo si intenderà automaticamente disdettato e tornerà in vigore l'accordo preesistente, previa comunicazione alle OO.SS. della ricorrenza dei presupposti. Per gli anni successivi al primo i suddetti limiti minimi verranno ridotti in proporzione alla diminuzione del personale cessato dal servizio.
7. Le disposizioni di cui al presente articolo decorreranno dal primo quadrimestre successivo alla sua approvazione. In sede di prima applicazione le adesioni ai progetti dovranno pervenire non oltre il decimo giorno precedente l'entrata in vigore e varranno sino al termine dell'anno solare.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Nelle more di effettuare la rivisitazione dei criteri generali inerenti il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale Area Comparto nonché la rivisitazione del CCDI 2006/2009, le parti concordano che, a decorrere dall'01/01/2017, per il personale in part-time/stabilizzato con numero di ore inferiore a 36, il compenso incentivante del dipendente collegato al raggiungimento dei risultati sia attraverso la propria azione sia attraverso la propria struttura, venga così erogato:

- il compenso incentivante la **"performance individuale"** in misura intera in relazione all'ambito A (risultati raggiunti dall'unità organizzativa di appartenenza), fermo restando la misura ridotta proporzionalmente all'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);
- il compenso incentivante la **"performance organizzativa"** in misura intera, ancorché l'incidenza del relativo compenso varia in funzione della categoria del personale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti, tenuto conto del notevole ritardo della definizione dell'iter procedurale di sottoscrizione definitiva del presente Accordo già oggetto della Preintesa del 20/12/2016, con riferimento al nuovo sistema di performance individuale del personale Area Vigilanza concordano - al fine di evitare quanto più possibile nel corso dell'anno la sovrapposizione dei due sistemi di incentivazione del personale appartenente al Corpo di P.M. - che la decorrenza prevista dall'art.7 sia fissata al 1° Maggio 2017 .