

**IPOTESI DI ACCORDO DI INTEGRAZIONE E MODIFICHE
DEL CCDI PER IL QUADRIENNIO 2002/2005
DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI PALERMO**

Le parti concordano che alla parte normativa del vigente CCDI 2002/2005 dei dipendenti del Comune di Palermo sottoscritto il 10/8/2005, vengano apportate le integrazioni e modifiche nel testo qui di seguito specificato:

Art. 1

All'art. 5 del CCDI del 10/8/2005, vengono apportate le seguenti modifiche ed integrazioni:

- 1) alla lettera d), punto 2, relativa alle prestazioni che danno diritto alla erogazione dell'indennità di rischio, vengono apportate le seguenti modifiche ed integrazioni:
 - la lettera g) è sostituita dalla seguente:

“g) Prestazioni, svolte da personale appartenente ai profili sottoindicati, che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgere la propria attività utilizzando, in via esclusiva e secondo quanto previsto dal vigente mansionario, il videoterminale, per almeno 19 ore settimanali, svolgendo compiti inerenti alla registrazione e caricamento di dati attraverso procedure informatizzate:

 - collaboratore professionale amministrativo;
 - collaboratore professionale sistemi informativi.

2) dopo la lettera d) aggiungere la lettera e), nel testo sottoindicato:

“ e) *Indennità di disagio*

1. L'istituto del disagio, previsto all'art. 17 comma 2 lett. e) del CCNL 1/4/99, viene erogato per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.
2. I profili e le prestazioni di lavoro che danno diritto all'erogazione dell'indennità di disagio vengono individuati nelle seguenti fattispecie:
 - a) prestazioni, svolte da personale appartenente ai profili sottoindicati, per compensare il particolare disagio derivante dallo svolgere la propria attività prevalentemente all'esterno, utilizzando mezzi meccanici od impiegando antiparassitari nelle attività di giardinaggio:
 - Collaboratore Professionale Vivaista
 - Istruttore Vivaista
3. L'importo di tale indennità, compete per il periodo di effettiva effettuazione della prestazione disagiata, cioè per le giornate di effettiva presenza in cui il dipendente ha effettivamente svolto l'attività disagiata.
4. La predetta indennità viene liquidata, non oltre il bimestre successivo, previa certificazione a firma del dirigente del Servizio c/o Ufficio ovvero, in mancanza, del responsabile della struttura che attesti che il dipendente, appartenente agli anzidetti profili professionali, viene effettivamente adibito alle predette attività.”.

Art. 2

Il testo dell'art. 6 del CCDI del 10/8/2005 è sostituito dal seguente

“Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e criteri generali delle metodologie di valutazione degli appartenenti al Corpo di P.M.

1. Per il Corpo di P.M., in relazione alla peculiarità delle prestazioni svolte dal personale, si prevede un distinto sistema di produttività collettiva, tenendo conto che l'Amministrazione Comunale di Palermo ha tra le sue priorità irrinunciabili quella di programmare e garantire la copertura certa,

24/04/2007

durante tutto l'anno solare, di tutti i servizi da espletare da parte del Corpo, comprese le giornate di Sabato, Domenica e festivi infrasettimanali.

2. Detto sistema di produttività collettiva prevede che ad un compenso di produttività base pari al valore massimo del compenso di produttività individuato per le categorie C e D del restante personale del comparto, si aggiunga una quota specifica legata all'adesione ai diversi progetti, con importi variabili complessivi determinati secondo i punteggi previsti nei successivi commi.
3. Per rispettare le superiori priorità tutto il personale del Corpo di P.M. garantisce obbligatoriamente, in corso d'anno, l'espletamento di n. 6 turni complessivi pro-capite prioritariamente nelle giornate di sabato, salvo casi eccezionali (progetto produttività di base).
4. Vengono previsti, inoltre, due ulteriori specifici progetti di produttività (1 e 2), per remunerare le prestazioni del personale che, a vario titolo, viene coinvolto nel sistema di produttività collettiva del Corpo di P.M. con l'espletamento di un numero superiore di turni rispetto a quelli previsti al comma superiore, con la finalità di migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi resi alla cittadinanza.
5. Ai fini del pagamento dei relativi compensi si terrà conto della maggiore flessibilità dell'orario di servizio volto a garantire l'espletamento dei turni, da parte del personale impegnato nei progetti 1 e 2, secondo quanto previsto nei successivi commi.
6. Il numero totale dei turni da espletare, su base annua, in relazione al sistema di produttività collettivo previsto nel presente articolo, è pari a n. 23.400.
7. In relazione al numero dei turni effettuati in corso d'anno, il personale viene suddiviso nei seguenti progetti:

Progetto produttività di base

Detto progetto prevede l'inclusione dei soli dipendenti che non aderiscono ai progetti 1 e 2 (circa 600 unità), e che, pertanto, hanno l'obbligo di garantire solo **l'espletamento, di norma, di n. 6 turni complessivi annuali pro-capite nelle giornate di sabato**, salvo casi eccezionali, assicurando la flessibilità del proprio orario di lavoro per le settimane durante le quali è previsto l'espletamento del turno, con prestazione lavorativa dal lunedì al sabato obbligatoria.

Il personale che partecipa al progetto effettuerà, di norma, la prestazione del servizio dal lunedì al venerdì, tranne che per le settimane in cui dovrà effettuare il turno obbligatorio.

Progetto produttività 1

Detto progetto prevede l'adesione di circa 550 unità, nell'ambito del personale idoneo ai servizi operativi esterni.

Prevede una articolazione dell'orario di servizio dal lunedì al sabato obbligatoria per tutto il personale che volontariamente vorrà aderirvi e comporterà, per il personale aderente, la modifica dell'orario di servizio, fermo restando che ciascun dipendente presterà attività lavorativa per n. 35 ore settimanali suddivise in 5 giorni.

Il personale che partecipa al progetto dovrà garantire, assicurando la flessibilità del proprio orario di servizio, la copertura dei servizi durante tutto l'arco dell'anno, compreso sabato e festivi, mediante l'espletamento, **di norma, di n. 24 turni complessivi pro-capite (6 + 18, suddivisi secondo le modalità operative da determinare nel protocollo d'intesa di cui al successivo comma 20).**

Progetto produttività 2

Il progetto prevede l'adesione di circa n. 200 unità, prioritariamente individuate nell'ambito dei reparti Infortunistica Stradale, Centrale Radio Operativa Telefonica, Nucleo T.S.O. L'articolazione dell'orario di servizio è quella prevista per il progetto 1. Il personale partecipante al progetto dovrà garantire, attraverso una disponibilità a rendere flessibile il proprio orario di lavoro, la copertura dei servizi durante tutto l'arco dell'anno, compreso sabato, domenica e festivi, **mediante l'espletamento, di norma, di n. 33 turni complessivi pro-capite (6+27, suddivisi secondo le modalità operative da determinare nel protocollo d'intesa di cui al successivo comma 20).**

8. Al sistema di produttività collettiva del Corpo di P.M. si applicano i principi generali di cui all'art. 3 del presente CCDI in materia di attestazione del grado raggiungimento degli obiettivi e di liquidazione dei compensi che non risultino incompatibili con il suddetto sistema.
9. Analogamente alla produttività del restante personale del comparto i progetti di produttività collettiva del Corpo di P.M. prevedono due distinti parametri di valutazione:
 - a) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascuna unità organizzativa nel quadrimestre di riferimento;
 - b) apporto individuale, da parte di ciascun dipendente assegnato all'unità organizzativa, al conseguimento degli obiettivi nel quadrimestre di riferimento.
10. Il Dirigente del Corpo di P.M., sulla scorta degli obiettivi annuali predefiniti nel PEG nonché di quelli assegnatigli dal Direttore Generale e delle percentuali attese di realizzazione degli stessi in ciascun quadrimestre dell'anno, concorda e sottoscrive con ciascuna unità organizzativa i singoli obiettivi operativi da raggiungere in ciascun quadrimestre, nominando un referente che, periodicamente, ha il compito di informare sul grado di raggiungimento degli obiettivi.
11. Il referente provvederà ad informare sul grado di raggiungimento degli obiettivi anche il titolare di P.O. di riferimento, il quale, sulla base degli elementi a disposizione e delle verifiche che la stessa P.O. è tenuta a fare in relazione all'incarico conferito, relazionerà quadrimestralmente e per iscritto al Dirigente sull'andamento complessivo dell'attività del servizio.
12. Ove non si raggiunga un accordo sugli obiettivi, gli stessi saranno comunque assegnati dal dirigente ed in tal caso il personale dell'unità organizzativa procederà alla sottoscrizione con riserva redigendo apposita relazione motivata sulle oggettive difficoltà nel conseguire gli obiettivi assegnati; la predetta relazione verrà inoltrata al Comandante il quale, entro cinque giorni dalla ricezione della stessa, esprimerà il proprio parere in merito, eventualmente confermando la fattibilità degli obiettivi assegnati dal dirigente ovvero invitandolo alla rimodulazione degli stessi.
13. Le percentuali di incidenza dei parametri di cui alle precedenti lettere, per i progetti di produttività collettiva del Corpo di P.M. di base, n. 1 e n. 2 sono esattamente inverse rispetto a quanto previsto all'art. 3 c. 11 per il restante personale del comparto, secondo quanto riportato nella seguente tabella:

Categoria e profilo infracategoriale di appartenenza	Quota A % inc. ragg. obiettivi	Quota B % inc. apporto individuale
C/D1/D3	20%	80%

Fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 3 comma 12 lett. a), b) e c), e comma 13 del presente CCDI, applicabili integralmente ai progetti produttività P.M. di base, n. 1 e n. 2, la percentuale del compenso Quota A spettante ai partecipanti a tutti i progetti viene individuata in relazione alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, secondo quanto indicato nella seguente tabella:

Percentuale compenso	50%	75%	100%
Raggiungimento obiettivo	Risultato minimo atteso	Parzialmente raggiunto	Completamente raggiunto

14. Per la quantificazione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi della P.M. dei partecipanti ai progetti di base, n. 1 e n. 2 (quota B) sono previste apposite regole ed una diversa parametrizzazione dei sottofattori di valutazione, in considerazione della fondamentale rilevanza, per l'Amministrazione Comunale, che i partecipanti ai suddetti progetti garantiscano la copertura certa, durante tutto l'anno solare, di tutti i servizi da espletare da parte del Corpo di Polizia Municipale, comprese le giornate di Sabato, Domenica e festivi infrasettimanali. Pertanto, in relazione a tutti i suddetti progetti, sarà utilizzata una scheda quadrimestrale comprensiva di 4 sottofattori, uno dei quali tarato sulla valutazione delle prestazioni in funzione della suddetta primaria

esigenza dell'Amministrazione (alleg. n. 1 e 2).

15. Il sistema di produttività della Polizia Municipale, con particolare riferimento alla quota B, permette una gestione dei progetti che garantisce l'espletamento di tutti i turni previsti su base annua, e, nel contempo, un adeguato ristoro al personale impegnato, attraverso un meccanismo, meglio esplicitato nelle tabelle e nei commi seguenti, che premia il dipendente che effettua, nel quadrimestre di riferimento, un maggior numero di prestazioni in modifica dell'orario di servizio settimanale rispetto a quelle di norma previste dal progetto cui lo stesso partecipa.
16. Per i partecipanti ai progetti di produttività di base, n. 1 e n. 2 il dirigente procede alla valutazione per ciascun dipendente nel quadrimestre di riferimento, utilizzando la seguente scheda quadrimestrale Parte B:

CAT. C

<i>Grado di partecipazione alle attività d'Istituto in base all'equa distribuzione dei carichi di lavoro, sotto il profilo della tempestività nell'esecuzione dei compiti affidati</i>	10	8	2
<i>Nell'ambito dei compiti assegnati, capacità di esprimere attitudine al mantenimento di corretti rapporti interpersonali interni ed esterni che siano espressione del ruolo istituzionale della Polizia Municipale</i>	10	8	2
<i>Capacità di risoluzione autonoma dei problemi legati al servizio manifestando elevate capacità di esecuzione dei compiti assegnati, anche mediante un idoneo e corretto impiego delle risorse a disposizione.</i>	10	8	2
<i>Livello di adattamento alla differenziazione dell'articolazione oraria dei turni di servizio espletati dal Corpo, garantendone l'ottimale svolgimento.</i>	30*	20*	0 - 10*
	90**	80**	40 - 70**

* Punteggi relativi ai turni assicurati in modifica del proprio orario di lavoro nel Progetto di Produttività di Base;

** Punteggi relativi ai turni assicurati in modifica del proprio orario di lavoro nel Progetto "1";

*** Punteggi relativi ai turni assicurati in modifica del proprio orario di lavoro nel Progetto "2".

CAT. D

<i>Grado di partecipazione alle attività d'Istituto in base all'equa distribuzione dei carichi di lavoro, sotto il profilo quanti-qualitativo e della tempestività assegnata dal Dirigente.</i>	10	8	2
<i>Nell'ambito dei compiti assegnati, capacità di esprimere attitudine al mantenimento di corretti rapporti interpersonali interni ed esterni volti a garantire una efficace comunicazione del significato e del ruolo istituzionale della Polizia Municipale</i>	10	8	2
<i>Capacità di risoluzione autonoma dei problemi legati al servizio manifestando elevate capacità di analisi, interpretazione, iniziativa e buon senso, anche mediante un idoneo e corretto impiego delle risorse a disposizione.</i>	10	8	2
<i>Livello di adattamento alla differenziazione dell'articolazione oraria dei turni di servizio espletati dal Corpo, garantendone l'ottimale svolgimento.</i>	30*	20*	0 - 10*
	90**	80**	40 - 70**

* Punteggi relativi ai turni assicurati in modifica del proprio orario di lavoro nel Progetto di Produttività di Base;

** Punteggi relativi ai turni assicurati in modifica del proprio orario di lavoro nel Progetto "1";

*** Punteggi relativi ai turni assicurati in modifica del proprio orario di lavoro nel Progetto "2".

- 17 Il sottofattore "Livello di adattamento alla differenziazione dell'articolazione oraria dei turni di servizio espletati dal Corpo, garantendone l'ottimale svolgimento" è comune alle categorie D e C e viene utilizzato, sommandone il punteggio a quello degli altri tre sottofattori, esclusivamente per la valutazione dei partecipanti ai progetti di produttività, ai fini della quantificazione del relativo compenso.
- 18 In particolare la tabella di valutazione, nella parte relativa al IV sottofattore, prevede dei valori massimi di riferimento (30 - 90 - 120) corrispondenti al massimo dei turni previsti quadrimestralmente per ciascun progetto, prevedendo l'attribuzione di punteggio 10 per ogni turno effettuato (es. 3 turni = 30, 9 turni = 90, 12 turni = 120).

Pertanto per ciascun progetto di produttività è prevista, tenendo conto della somma dei punteggi dei 4 sottofattori, l'acquisizione di punteggi complessivi compresi tra i seguenti minimi e massimi, con eventuale inclusione, per gli aderenti ai progetti 1 e 2, in altro progetto in relazione al mancato raggiungimento del punteggio minimo previsto:

- Progetto di base: punteggio compreso tra 0 e 71;
- Progetto 1: punteggio compreso tra 72 e 121 (punt. inferiore a 72 = inclusione nel prog. di base);
- Progetto 2: punteggio compreso tra 122 e 150 (punt. inferiore a 122 = inclusione nel progetto 1).

I compensi relativi ai vari punteggi conseguiti quadrimestralmente sono specificatamente riportati annualmente nell'accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate.

19. Per i partecipanti ai tre progetti le prestazioni rese nelle giornate festive infrasettimanali saranno remunerate con l'applicazione dell'art. 22 CCNI 14/09/00. Le prestazioni rese nelle giornate di domenica, per particolari esigenze di servizio determinatesi di volta in volta nelle giornate di domenica, da considerarsi giornata di riposo settimanale, saranno remunerate con l'applicazione dell'art. 24 CCNL 14/09/00.
20. Le modalità operative conseguenti all'applicazione degli istituti contrattuali previsti per il Corpo di P.M. nel presente articolo sono individuate in apposito protocollo d'intesa da concordare con le OO.SS.

SCHEDA DI VALUTAZIONE QUADRIMESTRALE PERSONALE AREA DI VIGILANZA CATEGORIA C - ANNO QUADRIMESTRE

NOMINATIVO _____ MATRICOLA _____ CATEGORIA _____

PROFILO _____ U.O. _____

SERVIZIO _____ UFFICIO / NUCLEO _____

Grado di conseguimento degli obiettivi nel quadrimestre di riferimento	PARTE A - RISULTATI RAGGIUNTI DALL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA - Punteggio attribuito			Rapporto punteggi	Motivazione**
	Superiore allo Standard	Standard	Inferiore allo Standard		
Grado di partecipazione alle attività d'istituto, sotto il profilo della tempestività e precisione nell'esecuzione dei compiti affidati	10	8	2		
	10	8	2		
	10	8	2		
Nell'ambito dei compiti assegnati, capacità di mantenere corretti rapporti interpersonali interni ed esterni che stiano espressione del ruolo istituzionale della Polizia Municipale					
Capacità di risoluzione autonoma dei problemi legati al servizio manifestando elevate capacità di esecuzione dei compiti assegnati, anche mediante un idoneo e corretto impiego delle risorse a disposizione					
Livello di adattamento alla differenziazione dell'articolazione oraria dei turni di servizio esperiti dal Corpo, garantendone l'ottimale svolgimento.	30	20	0 - 10		
	90	80	40 - 70		

Totale punteggio apporto individuale

Importi erogati per la quota B - apporto individuale (pari all'80% della premialità) per il Progetto "Base"

Punteggio inferiore a 72 = inclusione nel Progetto "Base"
 Punteggio compreso tra 72 e 81 = 305,00 €
 Punteggio compreso tra 82 e 91 = 394,00 €
 Punteggio compreso tra 92 e 101 = 483,00 €
 Punteggio compreso tra 102 e 111 = 569,60 €
 Punteggio compreso tra 112 e 121 = 658,60 €

Importi erogati per la quota B - apporto individuale (pari all'80% della premialità) per il Progetto "1"

Punteggio inferiore a 122 = inclusione nel Progetto "1"
 Punteggio compreso tra 122 e 131 = 694,00 €
 Punteggio compreso tra 132 e 141 = 783,20 €
 Punteggio compreso tra 142 e 150 = 872,20 €

Importi erogati per la quota B - apporto individuale (pari all'80% della premialità) per il Progetto "Base"

Punteggio inferiore a 21 = 24,00 €
 Punteggio compreso tra 22 e 31 = 60,00 €
 Punteggio compreso tra 32 e 41 = 149,00 €
 Punteggio compreso tra 42 e 51 = 238,00 €
 Punteggio compreso tra 52 e 71 = 327,00 €

* Il punteggio attribuito corrisponde alla % di erogazione del compenso quadrimestrale di produttività legato al raggiungimento degli obiettivi

** da compilare solo per valutazioni superiori o inferiori alle aspettative

SCHEDE DI VALUTAZIONE QUADRIMESTRALE PERSONALE AREA DI VIGILANZA CATEGORIA D - ANNO QUADRIMESTRE

NOMINATIVO _____ MATRICOLA _____ CATEGORIA _____
 PROFILO _____ U.O. _____
 SERVIZIO _____ UFFICIO / NUCLEO _____

PARTE A - RISULTATI RAGGIUNTI DALL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA - Punteggio attribuito

Grado di conseguimento degli obiettivi nel quadrimestre di riferimento	Risultato minimo previsto		Riporto punteggio	Motivazione**
	50	75		
	Completamente raggiunto			
PARTE B - APPORTO INDIVIDUALE AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI <i>Livelli di giudizio/Punteggi attribuiti</i>				
Superiore allo Standard	Standard	Inferiore allo Standard	Riporto punteggio	
10	8	2		
10	8	2		
10	8	2		
30	20	0 - 10		
90	80	40 - 70		

Totale punteggio apporto individuale

Importi erogati per la quota B - apporto individuale (pari all'85% della premija) per il Progetto "Base"

Punteggio inferiore a 21 = 30,00 €
 Punteggio compreso tra 22 e 31 = 62,00 €
 Punteggio compreso tra 32 e 41 = 155,00 €
 Punteggio compreso tra 42 e 51 = 248,00 €
 Punteggio compreso tra 52 e 71 = 341,00 €

Importi erogati per la quota B - apporto individuale (pari all'85% della premija) per il Progetto "1"

Punteggio inferiore a 72 = inclusione nel Progetto "Base"
 Punteggio compreso tra 72 e 81 = 315,00 €
 Punteggio compreso tra 82 e 91 = 408,00 €
 Punteggio compreso tra 92 e 101 = 501,00 €
 Punteggio compreso tra 102 e 111 = 595,20 €
 Punteggio compreso tra 112 e 121 = 688,20 €

** Il punteggio attribuito corrisponde alla % di erogazione del compenso quadrimestrale di produttività legato al raggiungimento degli obiettivi da compilare solo per valutazioni superiori o inferiori alle aspettative