



Comune di Palermo

**Contratto collettivo decentrato integrativo per il
quadriennio 2006/2009**



**ed accordo economico per l'utilizzo delle risorse
decentrate anno 2009**

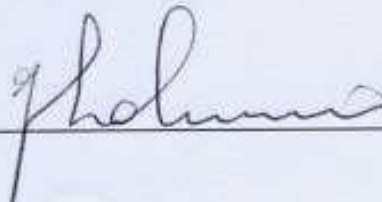
Ufficio Sviluppo Organizzativo

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL QUADRIENNIO
2006/2009 ED ACCORDO ECONOMICO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE
DECENTRATE PER L'ANNO 2009**

Il giorno sette del mese di Dicembre dell'anno 2009, presso la sede della Direzione Generale sita a Palazzo Palagonia alla Gancia in Via del IV Aprile n. 4, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Ing. Gaetano Lo Cicero



Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

.....CGIL/FP

BADAGLIACA GIUSEPPE.....CISL/FPS

MARTINOT ILIONGO SANTINO S......UIL/FPL

.....CSA

BOLOGNA CRANNO.....DICCAP



R.S.U., nelle persone di:

.....Presidente

sottoscrivono l'Accordo decentrato per il quadriennio 2006/2009 dei dipendenti del Comune di Palermo e l'accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2009 nei testi qui di seguito specificati:

Contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio 2006/2009

Premessa

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato definito nell'ambito delle direttive fornite dal Sindaco alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica con nota n° 9200 del 20/10/2009, tendenti alla incentivazione del personale comunale attraverso l'effettuazione di progressioni economiche orizzontali con metodo selettivo e l'introduzione di nuovi compensi incentivanti, nonché alla rivisitazione dei budget assegnati al Corpo di P.M. in funzione di una puntuale riorganizzazione dei servizi.

L'obiettivo è quello di incrementare e migliorare i livelli qualitativi dei servizi forniti all'utenza attraverso l'introduzione di una nuova cultura del risultato e di criteri improntati alla meritocrazia, in linea anche con i principi della Riforma del Pubblico Impiego tuttora in itinere.

Art. 1

Campo di applicazione e durata

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale – esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, in servizio presso il Comune di Palermo, con esclusione dei dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato da un CCNL diverso da quello del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, ferme rimanendo le disposizioni, modalità e limiti previsti dal suddetto CCNL per l'applicazione dei vari istituti contrattuali.

Il presente contratto, per la parte normativa, concerne il periodo 1 gennaio 2006 – 31 dicembre 2009, mentre per la parte economica l'accordo si riferisce all'anno 2009, tenuto conto che le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Gli effetti del presente contratto decentrato decorrono dal giorno successivo a quello della definitiva sottoscrizione, salvo diversa prescrizione contenuta nello stesso.

TITOLO I

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 2

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL 2002/2005 le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, (ex art. 15 CCNL 1/4/99), d'ora in avanti denominate "risorse decentrate", vengono determinate annualmente dall'Amministrazione.
2. Le risorse decentrate sono suddivise in risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità e risorse aventi carattere di eventualità e variabilità.

3. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2009 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 del CCNL 2002/2005, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi.
4. Le risorse di cui al comma 3 sono rappresentate da quelle derivanti dall'applicazione delle seguenti disposizioni: art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'01/04/99; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5/10/01.
5. Tale importo è incrementato, ai sensi della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1/4/99, a seguito dell'incremento della dotazione organica dovuto alla stabilizzazione del personale ex L.S.U.
6. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità vengono destinate prioritariamente ai compensi, decisi in sede decentrata, che hanno anch'essi la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo (cfr. dichiarazione congiunta n. 19 CCNL 22/01/2004), secondo i seguenti criteri:
 - a. garantire gli importi obbligatori previsti dal CCNL, con particolare riferimento all'indennità di comparto (art. 33 del CCNL 22/01/04), all'indennità professionale degli asili nido ex art. 31 del CCNL 14/09/00 ed ex art. 6 del CCNL 5/10/01, all'indennità professionale per il personale insegnante scuole materne ex art. 6 del CCNL 5/10/01 ed all'indennità di direzione e di staff, prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/95;
 - b. mantenere integre le risorse già destinate alle progressioni economiche orizzontali nonché accantonare ulteriori risorse per effettuare nuove progressioni (art. 34 e art. 35 del CCNL 22/01/04);
 - c. riservare risorse finanziarie sufficienti a garantire un adeguato riconoscimento alla retribuzione di posizione e di risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa ed alta professionalità, in base alle scelte effettuate e dalle esigenze relative all'ottimale funzionamento dell'ente (art. 8, 9,10 del CCNL 98/01).
7. Le risorse di cui al comma 4 sono integrate annualmente, oltre che dalle somme non utilizzate o non attribuite nell'esercizio finanziario precedente, così come previsto dall'art. 31 comma 5 del CCNL 22/01/04, con le risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità; tali risorse sono rappresentate da quelle derivanti dall'applicazione delle seguenti disposizioni contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n; comma 2; comma 4; comma 5 per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1/4/99; art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5/10/01, art. 54 del CCNL del 14/09/2000, nonché dagli eventuali incrementi variabili previsti dai CCNL.
8. Le risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità vengono ripartite con i seguenti criteri:
 - a. individuare, nel limite consentito dalle risorse decentrate, le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti il riconoscimento della qualità della prestazione lavorativa e dei risultati ottenuti;
 - b. compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36, comma 1, del CCNL 22/01/04);
 - c. compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'Ente (art. 36, comma 2, del CCNL 22/01/04);
 - d. erogare le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le

specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno);

- e. erogare le indennità per attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale (rischio, maneggio valori).

Art. 3

Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e criteri generali delle metodologie di valutazione

1. Il sistema di produttività collettiva e di miglioramento dei servizi, che ha la finalità di realizzare effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e nella qualità dei servizi resi, costituisce un'impostazione incentivante dell'attività lavorativa, tendente a legare la percezione del compenso di produttività al raggiungimento di obiettivi predeterminati, tenendo anche conto del valore della prestazione resa.
2. Il predetto sistema coinvolge l'attività di tutti i dipendenti in servizio, sia a tempo pieno sia in part-time sia temporaneamente in comando da altre amministrazioni sia in distacco sindacale, eccezion fatta per il personale di Polizia Municipale, che sarà impegnato nel sistema di produttività inerente al Corpo di Polizia Municipale di cui al successivo art. 6, e per il personale comandato o distaccato presso altri Enti o Amministrazioni diverse; le relative valutazioni, per ciò che concerne i singoli dipendenti, si riferiscono all'attività svolta nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente previsto.
3. L'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi devono realizzarsi attraverso la corresponsione di un compenso di produttività collettiva correlato sia al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa sia all'impegno individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31/03/99.
4. I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi vengono corrisposti ai dipendenti interessati soltanto a conclusione del processo valutativo dei risultati e delle prestazioni avente cadenza quadrimestrale.
5. Il superiore sistema richiede il rispetto dei seguenti adempimenti di natura operativa ed organizzativa già introdotti con la metodologia della "Direzione per obiettivi (D.P.O) adottata dall'Amministrazione:
 - a) La determinazione degli obiettivi e la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti spetta ai competenti dirigenti.
 - b) Preliminarmente ciascun dirigente responsabile di Servizio o Ufficio Autonomo, con apposita disposizione di servizio, provvede a suddividere la propria struttura operativa in singole unità organizzative. In particolare per ciascuna unità organizzativa il dirigente provvede, altresì, ad assegnare le relative competenze e risorse umane attribuendo formalmente ad ogni dipendente la pertinente attività nel rispetto del profilo/categoria di appartenenza dallo stesso rivestito.
 - c) Il dirigente responsabile, sulla scorta degli obiettivi annuali assegnatigli e delle percentuali attese di realizzazione degli stessi in ciascun quadrimestre dell'anno, in funzione dell'assetto organizzativo come sopra definito illustra, concorda e sottoscrive con ciascuna unità organizzativa i singoli obiettivi operativi da raggiungere in ciascun quadrimestre. L'obiettivo dovrà essere condiviso dalla maggioranza del personale appartenente all'unità organizzativa.



d) Ove non si raggiunga tale accordo gli obiettivi 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 Capo Area/Dirigente Coordinatore o, in mancanza, al rappresentante della struttura in seno al Comitato di Direzione, il quale, entro dieci 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.

6. La nozione di obiettivo ricomprende, unitamente alle attività ed agli aspetti gestionali strategici, anche il normale espletamento di un servizio istituzionale; infatti, poiché il sistema di gestione per obiettivi, e connesso sistema di produttività, coinvolge tutta l'Amministrazione Comunale, risulta necessario considerare anche gli aspetti gestionali ordinari che i diversi Settori/Servizi/Uffici conseguono autonomamente ma in modo determinante per il miglioramento del livello dei servizi resi.

7. Ciascun obiettivo deve comunque essere definito, individuato e misurabile e per lo stesso devono essere espressamente indicati, in conformità alla tabella di cui al successivo comma 11, gli indicatori di risultato previsti (risultato minimo atteso, obiettivo parzialmente raggiunto ed obiettivo completamente raggiunto), secondo la scheda riportata in allegato 1, che costituisce parte integrante del presente accordo.

8. Gli obiettivi assegnati, secondo quanto previsto dal precedente comma 5 lett. b), c) e d), saranno trasmessi da ciascun dirigente al Nucleo di controllo interno (formato dai componenti del Comitato di Direzione), che potrà eccepire l'inesistenza di efficaci indicatori di risultato, invitando in tal caso il dirigente alla rimodulazione degli stessi.

9. Il progetto di produttività collettiva prevede 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.

E' prevista, altresì, una ulteriore maggiorazione del compenso, secondo quanto indicato al successivo comma 17 relativamente al raggiungimento di ulteriori obiettivi di natura innovativa.

10. Le percentuali di incidenza dei parametri di cui alle precedenti lettere a) e b) sono riportati nella seguente tabella:

Categoria e profilo infracategoriale di appartenenza	Quota A % inc. ragg. obiettivi	Quota B % inc. apporto individuale
A/B/B3/C/D/D3	80%	20%

11. Alla fine di ogni quadrimestre:

a) ciascun dirigente attesta, secondo quanto indicato nella scheda di valutazione il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ad ogni unità organizzativa e trasmette tale attestazione al Nucleo di controllo interno;

b) contestualmente il Capo Area/Dirigente Coordinatore trasmette allo stesso Nucleo, per tutte le strutture di propria pertinenza, apposita relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi; il Nucleo, sulla base delle attestazioni trasmesse dai dirigenti responsabili e delle relazioni inviate dai Capi Area/Dirigenti Coordinatori, verifica e certifica il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle unità organizzative;

- c) il dirigente, ricevuta dal Nucleo l'anzidetta certificazione, provvede alla determinazione della quota A del predetto compenso quadrimestrale da erogare a ciascun dipendente. Ai fini della suddetta liquidazione la percentuale del compenso spettante 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

Si precisa che, ai fini dell'individuazione della percentuale dell'obiettivo raggiunto, si intenderà:

- *risultato minimo atteso* il raggiungimento di almeno il 50% dell'obiettivo prefissato;
- *risultato parzialmente raggiunto* il raggiungimento di almeno il 60% dell'obiettivo prefissato;
- *risultato completamente raggiunto* il raggiungimento di almeno il 90% dell'obiettivo prefissato.

12. Per la quantificazione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi il dirigente procede alla valutazione per ciascun dipendente tenendo anche conto dell'effettiva presenza in servizio nel quadrimestre di riferimento. A tal fine utilizza la scheda quadrimestrale del sistema di valutazione - Parte B - secondo i seguenti sottofattori di valutazione e secondo i seguenti valori percentuali e provvede alla determinazione della quota B del predetto compenso quadrimestrale da erogare a ciascun dipendente:

CATEGORIA A

Sottofattore di valutazione	Superiore allo standard	Standard	Inferiore allo standard
Puntualità nell'assolvimento delle prestazioni	23-25	20	5
Precisione nell'esecuzione delle istruzioni operative	23-25	20	5
Flessibilità rispetto alle esigenze organizzative della struttura	23-25	20	5
Propensione ai rapporti con l'utenza ed alla collaborazione interna	23-25	20	5

CATEGORIA B

Sottofattore di valutazione	Superiore allo standard	Standard	Inferiore allo standard
Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni	23-25	20	5
Flessibilità rispetto alle esigenze organizzative della struttura	23-25	20	5
Propensione ai rapporti con l'utenza ed al lavoro di gruppo	23-25	20	5
Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni operative	23-25	20	5

CATEGORIA C

Sottofattore di valutazione	Superiore allo standard	Standard	Inferiore allo standard
Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni	23-25	20	5
Flessibilità rispetto alle esigenze ed ai mutamenti organizzativi della struttura e grado di coinvolgimento nei processi lavorativi	23-25	20	5
Propensione ai rapporti con l'utenza ed al lavoro di gruppo	23-25	20	5
Capacità di iniziativa personale, di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute e di proporre soluzioni	23-25	20	5

CATEGORIA D

Sottofattore di valutazione	Superiore allo standard	Standard	Inferiore allo standard
Capacità di organizzare e pianificare il lavoro nell'ambito della funzione attribuita, in relazione alle priorità ed urgenze ed agli obiettivi assegnati	23-25	20	5
Capacità di iniziativa personale, di autonomia decisionale nell'ambito delle direttive ricevute e di proporre soluzioni innovative e/o migliorative nell'ambito dei procedimenti assegnati	23-25	20	5
Flessibilità rispetto alle esigenze ed ai mutamenti organizzativi e capacità di integrazione nei processi	23-25	20	5
Orientamento ai rapporti con l'utenza ed al lavoro di gruppo, capacità di motivazione e coinvolgimento	23-25	20	5

13. Ai fini dell'individuazione della percentuale del compenso legata all'apporto individuale (quota B), la stessa verrà calcolata con criterio analogo a quello previsto per la percentuale relativa all'obiettivo raggiunto, e più precisamente:

- punteggio almeno 50 = 50% del compenso;
- punteggio almeno 65 = 70% del compenso;
- punteggio almeno 80 = 80% del compenso;
- punteggio almeno 90 = 100% del compenso.

Il raggiungimento di un punteggio inferiore a 50 non darà diritto all'erogazione di alcuna quota di compenso.

14. Fermo rimanendo quanto indicato al successivo comma 15 in relazione alla incidenza della presenza in servizio, la percentuale della quota (A), relativa al grado di conseguimento dell'obiettivo, verrà liquidata, per ciascun dipendente, trattandosi di obiettivo di gruppo, in relazione alla appartenenza all'unità organizzativa, mentre la percentuale della quota (B)

relativa all'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi nel quadrimestre, verrà liquidata, per ciascun dipendente, in relazione alla valutazione del dirigente.

15. Per avere diritto alla valutazione e, quindi, alla liquidazione, con riferimento sia alla quota A che alla quota B, il dipendente dovrà avere maturato, nel quadrimestre di riferimento:
- almeno 44 gg. di effettiva presenza in servizio (dipendenti che prestano attività lavorativa su 5 giorni settimanali);
 - almeno 52 gg. di effettiva presenza in servizio (dipendenti che prestano attività lavorativa su 6 giorni settimanali).

Il requisito del periodo minimo di effettiva presenza in servizio non è applicabile alle casistiche particolari tutelate dal contratto e dalla legge, previste nel vigente sistema permanente di valutazione.

16. Nel caso in cui il lavoratore nel corso di un quadrimestre transiti in una categoria o profilo infracategoriale diversa da quella di appartenenza, fermo restando gli obiettivi assegnati al gruppo, per la misura del compenso si farà riferimento alla categoria o profilo infracategoriale dove il dipendente ha prestato la maggiore attività lavorativa nell'arco del quadrimestre.

Nel caso di trasferimento di un lavoratore nel corso di un quadrimestre il compenso verrà erogato sulla base degli obiettivi raggiunti nella struttura ove lo stesso ha prestato la maggiore attività lavorativa.

Nel caso di assunzioni o cessazioni nel corso di un quadrimestre al lavoratore verrà corrisposto il compenso in rapporto al numero dei giorni di attività lavorativa (compenso giornaliero = compenso mensile/26), ed il criterio di cui al superiore comma 15 (minimo delle presenze nel quadrimestre per la valutazione) verrà applicato in proporzione agli effettivi mesi di presenza nel quadrimestre:

- 1 mese = 11 gg.
- 2 mesi = 22 gg.
- 3 mesi = 33 gg.
- 4 mesi = 44 gg.

Per il personale in part-time e neo stabilizzato con numero di ore inferiori a 36, le misure previste vengono ridotte proporzionalmente all'attività lavorativa prestata.

17. E' prevista una ulteriore incentivazione, consistente in una maggiorazione del compenso di produttività, da erogare a seguito del raggiungimento di obiettivi di tipo innovativo, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti ai cittadini o dei processi interni di lavoro.

Ad inizio di ogni anno ed entro il mese di febbraio potranno essere proposti al Direttore Generale, dalle unità organizzative dei settori/servizi, nonché da gruppi di dipendenti; anche trasversali a varie strutture, per il tramite dei dirigenti di riferimento, degli obiettivi particolarmente innovativi, in grado di generare un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione.

Il Direttore Generale, entro il mese di marzo di ciascun anno, proporrà al Comitato di direzione nq. di Nucleo di Controllo Interno, tutte le proposte di obiettivi innovativi pervenute, che dovranno riportare il numero dei partecipanti ed i relativi indicatori di risultato.

A seguito dell'approvazione, da parte del Comitato di Direzione, degli obiettivi innovativi ritenuti più significativi, verrà effettuata comunicazione ai dirigenti responsabili dei gruppi di lavoro di porre in essere la realizzazione degli stessi.

Il Dirigente responsabile del gruppo di lavoro, periodicamente e su richiesta del Direttore Generale, relazionerà sul grado di realizzazione dell'obiettivo innovativo, nonché sulla partecipazione dei dipendenti al raggiungimento dello stesso.

La maggiorazione del premio di produttività, di cui al presente comma, verrà finanziata dalle economie annuali scaturenti dal sistema di produttività, che dovranno essere accertate a consuntivo, previa certificazione della Ragioneria Generale, entro e non oltre il mese di marzo dell'anno successivo.

Il pagamento agli aventi diritto verrà effettuato, previa attestazione del raggiungimento dell'obiettivo da parte del Comitato di Direzione e relazione positiva del Dirigente in ordine alla partecipazione ed all'apporto individuale dei dipendenti, proporzionalmente agli importi disponibili ed al numero degli obiettivi innovativi approvati dal Comitato di Direzione.

Al riguardo si farà riferimento alle quote individuali complessive annuali (A+B) già previste per ciascuna categoria dal vigente sistema di produttività, ulteriormente maggiorate o decurtate proporzionalmente in relazione alla eventuale disponibilità di maggior o minori economie rispetto alle somme occorrenti per la corresponsione dei compensi ordinari di produttività.

L'incentivazione di cui al presente comma ha, per il primo anno, carattere sperimentale. Ad un anno dalla sottoscrizione del presente CCDI le parti si incontreranno per valutare eventuali rettifiche e/o integrazioni da apportare, in relazione agli esiti del periodo sperimentale.

Art. 4

Criteri per la progressione economica all'interno della categoria.

Le progressioni economiche, destinate esclusivamente al personale con contratto a tempo indeterminato, all'interno di ciascuna categoria di personale vengono effettuate sulla base dei seguenti criteri, così come definiti nel sistema permanente di valutazione riportato in allegato al presente contratto:

- risultati raggiunti dall'unità organizzativa di appartenenza;*
- apporto individuale al conseguimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza;*
- sviluppo competenze professionali;*
- esperienza acquisita.*

La scheda di valutazione annuale, utile esclusivamente ai fini dell'effettuazione delle progressioni economiche, prevede, così come si evince dalle schede di valutazione annuali riportate in appendice, che, per ciascun dipendente, i punteggi attribuiti ai fattori di valutazione vengano pesati, cioè moltiplicati, per il peso assegnato a ciascun fattore in modo da determinare un punteggio ponderato.

Per le modalità di compilazione delle suddette schede e per le modalità attuative della procedura di valutazione annuale si rimanda a quanto previsto nel sistema permanente di valutazione in atto vigente.

Si precisa che, relativamente al fattore *risultati raggiunti dall'unità organizzativa di appartenenza*, il punteggio da considerare coincide con la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo attestata ai fini del compenso per la produttività collettiva.

Per quanto riguarda il fattore *risultati raggiunti dall'unità organizzativa di appartenenza* ed il fattore *apporto individuale al conseguimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza* il punteggio annuale è dato dalla media aritmetica dei punteggi attribuiti ai medesimi fattori nei tre quadrimestri dell'anno di riferimento, fermo rimanendo le casistiche particolari previste nel nuovo

sistema permanente di valutazione.

Tutte le progressioni economiche che verranno indette dall'Amministrazione Comunale verranno effettuate individuando le percentuali di beneficiari nell'ambito delle categorie e dei profili professionali.

Requisito di accesso alle procedure di progressione economica, per tutte le categorie di personale, è il seguente:

- permanenza di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento (art. 9 CCNL 11/4/2008).

Per quanto concerne, l'esperienza acquisita, intendendosi per tale, così come già concordato ai fini del vigente sistema di valutazione, l'anzianità di servizio prestato presso l'Amministrazione comunale, la stessa è utilizzabile, così come previsto dal CCNL:

- per tutte le progressioni economiche del personale di categoria A;
- per le progressioni economiche del personale di categoria B e C inerenti ai passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali (B1/B2 - B3/B4 - C1/C2).

La suddetta anzianità di servizio è valutabile fino ad un massimo di 15 anni; il punteggio fissato per l'anzianità di servizio è attribuito per punto-mese (punto mese: $100/180 = 0,555$), intendendosi per mese intero la frazione dello stesso superiore a 15 giorni.

I punti mese verranno calcolati al 100% per l'anzianità di servizio maturata nell'attuale categoria o posizione infracategoriale ed al 75% per l'anzianità di servizio maturata nella categoria o posizione infracategoriale immediatamente inferiore.

Non vengono conteggiati i servizi prestati in categorie o categorie infracategoriali ulteriormente inferiori nonché in amministrazioni di altro comparto, mentre i servizi prestati presso amministrazioni dello stesso comparto si conteggiano con le modalità sopra citate.

Per quanto riguarda i pesi da attribuire a ciascun fattore di valutazione ai fini del successivo calcolo del punteggio ponderato, così come si evince in dettaglio dalle schede di valutazione annuali riportate in appendice, è prevista la seguente distribuzione:

	Categoria A	Categoria B B1/B2 - B3/B4	Categoria B	Categoria C C1/C2	Categoria C	Categoria D
Fattore di valutazione	<i>Peso</i>	<i>Peso</i>	<i>Peso</i>	<i>Peso</i>	<i>Peso</i>	<i>Peso</i>
Grado ragg. Obiettivi U.O.	0,20	0,20	0,30	0,20	0,20	0,20
Apporto ind. ragg obiettivi U.O.	0,30	0,40	0,30	0,30	0,40	0,40
Esperienza acquisita	0,20	0,10	0,00	0,10	0,00	0,00
Sviluppo competenze professionali	0,30	0,30	0,40	0,40	0,40	0,40
Tot. Punt. ponderato	100	100	100	100	100	100

La scelta del superiore sistema di pesatura nasce dall'esigenza di "oggettivizzare", per quanto possibile, l'impianto del sistema di valutazione ed, in tale ottica, la valutazione effettuata dal dirigente sull'apporto individuale di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi prevede una percentuale che varia, in maniera crescente rispetto alle categorie, dal 30% (per le categorie A,B) al 40% (per le categorie C, D) dell'intera valutazione.

Per quanto riguarda il fattore grado di raggiungimento degli obiettivi, la cui valutazione è stata resa oggettiva dal sistema di produttività precedentemente esaminato, sono previsti pesi diversificati per ciascuna categoria, e cioè 20% per la A, C e D e 30% per la B.

All'esperienza acquisita, trattandosi di un fattore certamente estraneo a qualsiasi logica valutativa, considerato solo per espressa previsione contrattuale, sono attribuiti, per le progressioni economiche per le quali è richiesta, pesi decrescenti dalla categoria A (20%) alle categorie B/C (10%).

In ordine allo *Sviluppo competenze professionali* è previsto un peso diversificato per categoria, e cioè 30% per la categoria A e 40% per le categorie B/C/ D.

Per il personale comunale assegnato alle Segreterie degli Assessori, ai Gruppi ed alle Commissioni consiliari ed in tutti i casi tutelati da specifiche disposizioni di legge e contrattuali, previsti dal sistema permanente di valutazione, per i quali, nel triennio 2007, 2008 e 2009, è stata effettuata almeno una valutazione quadrimestrale dell'apporto individuale che si è attestata, in applicazione della normativa "di garanzia" prevista dal sistema di valutazione vigente, sul livello "standard", è prevista una unica procedura di progressione economica orizzontale, cui partecipano dipendenti appartenenti a varie categorie, secondo quanto previsto nella specifica schede di valutazione, che prevede la seguente distribuzione dei fattori:

Personale con valutazione annuale standard (contrattuale) appartenente a varie categorie	
Fattore di valutazione	<i>Peso</i>
Grado ragg. Obiettivi U.O.	0,50
Sviluppo competenze professionali	0,50
Tot. Punt. ponderato	100

Le parti concordano di effettuare, nell'anno 2009, progressioni orizzontali, prendendo a base la valutazione annuale relativa al medesimo anno, in favore di tutto il personale comunale, individuando una percentuale compresa tra il 25 ed il 30% (in funzione delle risorse disponibili) per categoria e per profilo professionale.

Tenuto conto che alcuni profili professionali prevedono un numero di dipendenti particolarmente ristretto, che non rende possibile l'applicazione di alcuna percentuale, si è provveduto all'accorpamento degli stessi con altri profili aventi pari categoria e titolo di accesso, nell'ambito di procedure uniche, secondo il prospetto allegato al presente CCDI.

In particolare, per la progressione economica da effettuare nell'anno 2009, la media delle valutazioni sarà riferita ai primi due quadrimestri, e la decorrenza della progressione è individuata al 15 dicembre 2009.

Le Commissioni esaminatrici verranno individuate con determinazione sindacale.

In caso di parità di punteggio finale, precederanno in graduatoria i candidati secondo i seguenti criteri, in ordine di priorità:

- Mancanza di procedimenti disciplinari;
- Anzianità nella posizione economica ricoperta;
- Anzianità nella categoria;
- Carico familiare.

Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17 CCNL 1/4/99.

1. Ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1/4/99, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22/01/04, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si farà fronte alle erogazioni delle seguenti indennità:

a) Indennità per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. (ex art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1/4/99

1. L'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità viene attribuita al personale di categoria B, C, D - che non risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative -, che, previo apposito ordine di servizio, svolge le seguenti funzioni:

- a) capo impianto sportivo;
- b) responsabile postazioni decentrate;
- c) responsabile canile municipale;
- d) responsabile unità scolastiche circoscrizionali;
- e) responsabile coordinamento attività di gestione verde urbano.

2. L'individuazione dei dipendenti beneficiari avverrà con cadenza annuale mediante apposita certificazione che i dirigenti competenti invieranno al Settore Risorse Umane nel mese di gennaio dell'anno successivo a quello di svolgimento delle relative funzioni.

3. Nel caso di attribuzione della predetta indennità a più dipendenti che abbiano svolto alternativamente la medesima funzione, la misura annua dell'anzidetto compenso sarà rapportata al periodo in cui ciascun dipendente ha effettivamente svolto tale funzione.

b) Indennità per specifiche responsabilità per il personale della categoria B, C e D - che non risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative - (ex art. 17, comma 2, lett. i del CCNL 1/4/99).

1. L'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità viene attribuita al personale di categoria B, C, D - che non risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative -, per le seguenti fattispecie:

- a) responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe, attribuite con atto formale al personale adibito in via continuativa alla formazione degli atti, al rilascio di certificazioni ed a contatto diretto con il pubblico presso ciascuno sportello demografico;
- b) responsabilità derivanti dalla qualifica di Ufficiale Elettorale attribuita con atto formale al personale adibito in via continuativa al rilascio di certificazioni ed a contatto diretto con il pubblico presso ciascuno sportello dei servizi demografici;
- c) responsabilità derivante dallo svolgimento di funzioni operative afferenti al servizio di protezione civile.

2. L'individuazione dei dipendenti beneficiari avverrà con cadenza annuale mediante apposita certificazione che i dirigenti competenti invieranno al Settore Risorse Umane nel mese di gennaio dell'anno successivo a quello di svolgimento delle relative funzioni; le certificazioni di cui alle lettere a) e b) del precedente comma 1 dovranno contenere l'indicazione dello sportello demografico presso cui il dipendente beneficiario risulta preposto, fermo restando che presso ciascuno sportello, di norma, viene adibito in via continuativa un solo dipendente.




3. Nel caso di attribuzione della predetta indennità a più dipendenti che abbiano svolto

alternativamente nell'anno di riferimento la medesima funzione, la misura annua dell'anzidetto compenso sarà rapportata al periodo in cui ciascun dipendente ha effettivamente svolto tale funzione.

c) Indennità di reperibilità e turnazione

1. L'istituto della pronta reperibilità, per esigenze organizzative e funzionali dell'Amministrazione, viene organizzato in funzione delle aree previste dalla vigente struttura organizzativa comunale.
2. L'istituto della turnazione viene previsto in relazione alle esigenze organizzative o di servizio funzionali dell'Amministrazione, secondo le regole indicate nell'art. 22 del CCNL 14/9/2000.
3. Il Direttore Generale, tenendo conto sia delle prioritarie esigenze organizzative ed operative rappresentate dagli uffici, sia dello stanziamento complessivo destinato agli istituti della reperibilità e della turnazione, assegna un budget a ciascun Settore/Area ed alla Segreteria Generale (in funzione dei rilevanti compiti istituzionali da quest'ultima svolti).
4. I suddetti budget verranno utilizzati dalle varie strutture secondo le priorità individuate dai Coordinatori/Capi Area e dal Vice Segretario Generale, concordate con il Direttore Generale.
5. Per l'Area di Vigilanza il Comandante del Corpo di P.M. assegnerà, in funzione delle esigenze rappresentate, un budget di turnazione ai Dirigenti dei singoli servizi, tenendo conto di un crono-programma relativo ai servizi da svolgere durante l'anno.

d) Indennità di rischio

1. L'istituto del rischio, regolamentato dall'art. 37 del CCNL 14/09/00, viene erogato al personale, appartenente ai profili sottoindicati, che effettua prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, secondo quanto previsto al successivo comma 3.
2. Tali profili e prestazioni di lavoro vengono individuate nelle seguenti fattispecie:
 - a) Prestazioni, svolte da personale appartenente ai profili sottoindicati, che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, motocicli, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico:
 - Collaboratore Professionale Autista;
 - Collaboratore Professionale Autista Mezzi Pesanti;
 - Autista di Mezzi Leggeri.
 - b) Prestazioni, svolte da personale appartenente ai profili sottoindicati, che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione agli impianti idrici e di depurazione:
 - Collaboratore Professionale Addetto agli Impianti Idrici e di Depurazione.
 - c) Prestazioni, svolte da personale appartenente ai profili sottoindicati, che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione dei motori endotermici, caldaie, gruppi ausiliari e forni crematoi:
 - Collaboratore professionale addetto agli impianti termici
 - d) Prestazioni, svolte da personale appartenente ai profili sottoindicati, che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione delle cucine di grandi dimensioni:
 - Collaboratore professionale servizi scolastici cuoco.

- e) Prestazioni, svolte da personale appartenente ai profili sottoindicati, che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione delle officine, vernici, resine, catrami, bitumi, lavori di manutenzione mezzi:
- Attacchino e Operatore Manovale/Trasportatore;
 - Capo Cantiere;
 - Capo Officina;
 - Collaboratore Professionale Elettrauto;
 - Collaboratore Professionale Meccanico;
 - Collaboratore Professionale Saldatore;
 - Collaboratore Professionale Elettricista;
 - Collaboratore Professionale Falegneria e Carpenteria;
 - Collaboratore Professionale Verniciatore e Laccatore Mobili;
 - Collaboratore Professionale Lattoniere;
 - Collaboratore Professionale Muratore Manutentore;
- f) 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.
- h) prestazioni, svolte da personale appartenente ai profili sottoindicati, che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla rimozione e seppellimento salme:
- Collaboratore Professionale Seppellitore – Muratore;
 - Operatore dei Servizi Cimiteriali;
 - Seppellitore;
- i) prestazioni, svolte da personale appartenente ai profili sottoindicati, che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dagli eventi atmosferici e dai continui spostamenti effettuati in autonomia connessi ad una prestazione lavorativa effettuata esclusivamente all'esterno per tutto l'orario di servizio settimanale:
- Agente e Specialista di P.M., limitatamente ai dipendenti che svolgono le suddette prestazioni nei Reparti di Polizia Urbana e Viabilità, considerata la maggiore esposizione al rischio rispetto agli altri appartenenti al profilo professionale, semprechè i medesimi risultino addetti ai servizi operativi esterni in maniera continuativa e quotidiana.
- l) prestazioni, svolte da personale appartenente al profilo sottoindicato, che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dai continui spostamenti effettuati in autonomia connessi ad una prestazione lavorativa effettuata prevalentemente all'esterno
- Collaboratore Professionale Messo, considerato la maggiore esposizione al rischio rispetto agli altri profili professionali previsti nell'area di appartenenza.
4. L'importo di tale indennità, compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio cioè per le giornate di effettiva presenza in cui il dipendente è effettivamente esposto ai suddetti rischi.
5. La predetta indennità viene liquidata, non oltre il bimestre successivo, previa certificazione a firma del dirigente del Servizio e/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.

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:
 - 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 ed 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 e/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.

f) *Indennità per maneggio valori*

1. L'indennità di maneggio valori compete al personale che, per legge o provvedimento formale, è addetto in via continuativa a maneggio di valori di cassa per un importo mensile rapportato ad anno superiore a € 3.227,86.
2. Al predetto personale compete un'indennità giornaliera, variabile da un minimo di € 0,52 ad un massimo di € 1,55, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati secondo le misure di seguito indicate:

Importi mensili valori trattati	Indennità giornaliera
Fino a € 3.227,85	€ 0,00
Da € 3.227,86 a € 6.455,70	€ 0,52
Da € 6.455,71 a € 10.759,51	€ 1,03
Oltre € 10.759,52	€ 1,55

3. La predetta indennità, che non spetta agli addetti alla sola riscossione e pagamento degli stipendi, compete per le sole giornate nelle quali il dipendente viene effettivamente adibito in via continuativa a maneggio dei valori di cassa.
4. Le figure professionali aventi diritto a percepire tale indennità verranno individuate mediante disposizione del Ragioniere Generale.

g) *Fondo compensi per l'incentivazione di specifiche attività*

1. Le risorse previste nel presente Fondo, in conseguenza di specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale sono destinate esclusivamente al personale degli uffici o servizi ai quali le disposizioni stesse fanno riferimento, secondo gli accordi decentrati definiti, di volta in volta, in relazione ai criteri delle forme di incentivazione e di distribuzione delle risorse, tenendo conto delle singole specificità delle normative applicate.
2. Alla fine di ciascun esercizio l'Amministrazione si impegna a comunicare gli importi liquidati per ciascuna delle fattispecie sopraindicate.

TITOLO II

DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL CORPO DI P.M.

Art. 6

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, 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 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. I riposi a recupero relativi alle prestazioni rese, nell'ambito dei progetti di produttività, nelle giornate di sabato e domenica, dovranno obbligatoriamente essere fruiti dal personale entro 15 giorni dalla relativa prestazione.
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).

Nel progetto di produttività 1 vengono inseriti, obbligatoriamente, gradualmente, i dipendenti neo stabilizzati con contratto a tempo parziale, con prestazioni ed importi riproporzionati in funzione del minore numero di ore lavorative (20 ore), per un massimo di n. 12 turni annui.

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:
 - f) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascuna unità organizzativa nel quadrimestre di riferimento;
 - g) 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, illustra, concorda e sottoscrive con ciascuna unità organizzativa i singoli obiettivi operativi da raggiungere in ciascun quadrimestre, individuando 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 diverse rispetto a quanto previsto all'art. 3 c. 10 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 11 lett. a), b) e c) 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.
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 tempistica 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**
	120***	110***	100***

* 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 tempistica 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**
	120***	110***	100***

* 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. Al fine di uniformare quanto più possibile il sistema di produttività del Corpo di P.M. con quello previsto per il restante personale del Comparto, la quota B relativa all'apporto individuale al raggiungimento dell'obiettivo prevede un meccanismo di attribuzione delle relative valutazioni, con particolare riferimento ai primi tre sottofattori, direttamente riferiti alla valutazione della performance del dipendente e non collegati all'espletamento dei turni di servizio.

18. 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.

19. 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.

20. Per i partecipanti ai tre progetti le prestazioni rese nelle giornate festive infrasettimanali saranno remunerate con l'applicazione dell'art. 22 CCNL 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.
21. Le modalità operative conseguenti all'applicazione degli istituti contrattuali previsti per il Corpo di P.M. nel presente articolo sono oggetto di eventuali appositi protocolli d'intesa con le OO.SS.

Art. 8

Valutazione delle prestazioni e criteri per la progressione economica all'interno della categoria.

1. Tenuto conto della particolarità delle attività svolte dalla P.M. e delle regole peculiari individuate per il sistema di produttività, che prevede una differenziazione tra tre progetti (di base, 1 e 2) e la presenza di sottofattori di valutazione differenti rispetto a quelli del restante personale del Comparto, si individuano, qui di seguito le modalità di valutazione delle prestazioni del personale del Corpo di P.M., anche in deroga al sistema permanente di valutazione vigente per il restante personale del Comparto:
- per i dipendenti del Corpo di P.M., inseriti nel progetto di base o aderenti ai progetti 1 e 2, la valutazione delle prestazioni, anche ai fini delle progressioni economiche, relativamente all'*apporto individuale al conseguimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza*, verrà effettuata estrapolando dalla scheda quadrimestrale prevista per il progetto di produttività, le valutazioni dei primi tre sottofattori, con esclusione del sottofattore *Livello di adattamento alla differenziazione dell'articolazione oraria dei turni di servizio espletati dal Corpo garantendone l'ottimale svolgimento*.
 - ai fini della valutazione annuale, per rendere coerente il criterio della valutazione dei dipendenti del Corpo di P.M. a quello utilizzato per il restante personale dell'ente, la media dei punteggi attribuiti nei tre sottofattori dell'apporto individuale nei tre quadrimestri verrà riportata, senza ponderazione, nella scheda annuale di valutazione.

2. Restano confermati, per la P.M., i criteri per le progressioni economiche descritti nell'art. 4 del presente CCDI, e più precisamente *risultati raggiunti dall'unità organizzativa di appartenenza, apporto individuale al conseguimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, sviluppo competenze professionali.*
3. Per il personale dipendente del Corpo di P.M., per quanto riguarda i pesi da attribuire a ciascun fattore di valutazione ai fini del successivo calcolo del punteggio ponderato annuale, è prevista la seguente distribuzione

	Categoria C C1/C2	Categoria C	Categoria D
Fattore di valutazione	<i>Peso</i>	<i>Peso</i>	<i>Peso</i>
Grado ragg. Obiettivi U.O.	0,30	0,35	0,35
Apporto ind. ragg obiettivi U.O	Media punteggi tre quadrimestri senza ponderazione (max 30)	Media punteggi tre quadrimestri senza ponderazione (max 30)	Media punteggi tre quadrimestri senza ponderazione (max 30)
Esperienza acquisita	0,05	0,00	0,00
Sviluppo competenze professionali	0,35	0,35	0,35
Totale punteggio ponderato	100	100	100

4. Restano confermate ed applicabili al personale del Corpo di P.M. tutte le ulteriori disposizioni contenute nel sistema permanente di valutazione vigente non incompatibili con il presente articolo.

Nell'ipotesi di dipendenti cessati durante l'anno, che, pertanto, non possono fruire, in relazione alla data di cessazione, di talune valutazioni quadrimestrali, la media aritmetica, ai fini della valutazione annuale verrà effettuata tenendo conto dei soli quadrimestri oggetto di valutazione.

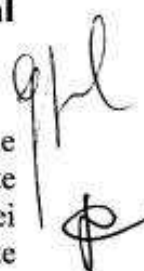
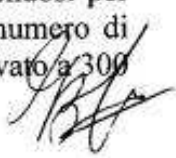


TITOLO III DISPOSIZIONI VARIE

Art. 9

Lavoro straordinario e individuazione del contingente di personale sottratto al limite massimo individuale annuo per lavoro straordinario

1. La materia relativa al lavoro straordinario non è oggetto, ai sensi della normativa contrattuale vigente, di contrattazione decentrata, se non per le implicazioni derivanti dall'aumento del limite massimo pro capite di cui al successivo comma 2. Sono applicabili nell'ente le norme dei precedenti CCDI che non siano incompatibili con i contratti nazionali vigenti e con il presente articolo.
2. In aderenza alla previsione contenuta nel comma 3 dell'art. 38 del CCNL del 14/09/2000, fermo restando il limite delle risorse complessive disponibili, per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali - intendendosi per tali il Sindaco, gli Assessori, la Giunta ed il Consiglio Comunale - riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite individuale di 180 ore viene elevato a 300

ore per 10 dipendenti, a 400 ore per 10 dipendenti, a 550 ore per 10 dipendenti ed a 600 ore per 30 dipendenti.

Art. 10

Piano generale delle attività di formazione

1. L'Amministrazione Comunale di Palermo considera la formazione una delle principali leve strategiche per il cambiamento organizzativo, per il raggiungimento degli obiettivi e per la crescita e riqualificazione del personale dell'ente, ed a tal fine promuove e pianifica la gestione degli interventi formativi, garantendo a tutto il personale comunale adeguati percorsi di riqualificazione, progettati anche in funzione delle specifiche mansioni svolte all'interno dei vari settori, servizi e/o uffici, con una metodologia che tiene conto di una accurata analisi dei fabbisogni formativi che coinvolge tutti gli uffici comunali.
2. I contenuti e la metodologia del piano di formazione triennale del personale comunale in atto vigente - 2008/2010 - sono quelli previsti dall'accordo decentrato in materia di formazione del 18/12/2007, formalizzato con deliberazione di Giunta Comunale n. 392 del 31/12/2007, e dei successivi accordi annuali.

Art. 11

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL del 22/01/04, le parti danno atto che è stato istituito c/o l'Amministrazione Comunale il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing.
2. L'organizzazione e il funzionamento del Comitato è riportato nel Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi - Parte I - Organizzazione, artt. 143 segg.



Art. 12

Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali. Modalità attuative

1. Il personale comunale comandato o distaccato presso Enti, Amministrazioni, Aziende ha sempre ed in ogni caso diritto a partecipare alle selezioni di progressione orizzontale e verticale previste per il restante personale in servizio presso il Comune di Palermo, secondo i criteri e le modalità vigenti all'interno dell'ente.
2. In particolare, ai fini delle selezioni di progressione orizzontale al personale comunale già comandato o distaccato alla data di sottoscrizione del presente contratto verrà esteso il sistema di valutazione previsto all'interno dell'ente, definendo con l'ente utilizzatore le modalità per acquisire da questo la valutazione concernente il dipendente, secondo i criteri e le schede adottate all'interno del Comune di Palermo di cui all'art.4 del presente contratto.
3. Per le procedure di comando da avviare il Settore Risorse Umane dovrà indicare, nei relativi provvedimenti, le modalità di valutazione vigenti, fornendo i modelli delle schede di valutazione che, una volta compilate dai Dirigenti dell'Ente di destinazione, dovranno essere trasmesse al settore/ufficio ove il dipendente risultava assegnato prima del comando.



Art. 13

Interpretazione e procedura per l'interpretazione autentica del contratto integrativo decentrato

1. Qualora emergano controversie sull'interpretazione del contratto integrativo decentrato la parte interessata invia all'altra apposita richiesta che deve contenere l'indicazione dell'articolo in ordine al quale si manifestano difficoltà interpretative e/o applicative.
2. Le parti che hanno sottoscritto il presente contratto integrativo decentrato si incontrano, su convocazione della parte pubblica, entro 10 giorni dalla richiesta, e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo decentrato.
3. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi come oggetto le materie dallo stesso regolate, salvi ed impregiudicati i diritti individuali dei dipendenti.

Art. 14

Individuazione contingente personale dei servizi pubblici essenziali

1. Le parti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, ai sensi degli artt. 1 e 2 della L. 12/06/90 n° 146 come modificata ed integrata dall'art. 1 e 2 della L.11/04/2000 n° 83 individuano i sottoelencati servizi pubblici essenziali che devono essere assicurati in caso di sciopero:
 - a) Stato Civile e Servizio Elettorale;
 - b) Igiene, Sanità ed attività assistenziali;
 - c) Servizi concernenti l'istruzione pubblica;
 - d) Servizi del personale;
 - e) Servizi Culturali;
 - f) Servizi per la sicurezza pubblica.
2. Nell'ambito dei servizi di cui al comma 1) viene individuato il contingente di personale al fine di garantire la continuità delle seguenti prestazioni:
 - a) Servizio centralizzato per il raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte:
 - n. 2 unità fra i dipendenti di cat. C in possesso di delega alle funzioni di Ufficiale di Stato Civile.
 - b) servizio per lo svolgimento delle consultazioni elettorali:
tutte le unità assegnate al Servizio Elettorato per il periodo che va dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.
 - c) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazioni delle salme:

Ufficio Gestione Impianti Cimiteriali:

- n. 4 unità Collaboratore Professionale Autista (cat.B/1) di cui 2 unità in regime di reperibilità dopo l'orario ordinario;
- n. 8 unità Operatori dei Servizi Cimiteriali (cat. A) di cui 2 unità in regime di reperibilità dopo l'orario ordinario.

Cimitero Cappuccini

- n. 1 unità Collaboratore Professionale Autista (cat. B.1);
- n. 1 unità Operatore dei Servizi Generali (cat.A).

Cimitero Santa Maria di Gesù

- n. 1 unità Collaboratore Professionale Autista (cat.B.1);
- n. 1 unità Operatore dei Servizi Generali (cat.A).

d) servizio di attività assistenziale:

- n. 2 unità Assistente Sociale (cat.D).

e) servizio attinente ai magazzini generali, limitatamente alla conservazione e allo svincolo dei beni deteriorabili del Mercato Ittico:

- n. 1 unità Funzionario Contabile (cat. D posizione infracategoriale D.3);
- n. 1 unità Collaboratore Professionale Amministrativo (cat. B posizione infracategoriale B.3);
- n. 2 unità Collaboratore Professionale dei Servizi Generali (cat. B.1);
- n. 1 unità Portiere Custode (categoria A).

f) servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini:

Cantiere Municipale c/o Settore Manutenzione:

- n. 4 unità Collaboratore Professionale Autista (cat. B.1);
- n. 2 unità Collaboratore Professionale Amministrativo (cat. B.1/B.3);
- n. 2 unità Operatore dei Servizi Generali (cat. A);
- n. 1 unità Collaboratore Professionale di Falegnameria e/o Carpenteria (cat. B.1);
- n. 1 unità Collaboratore Professionale addetto agli Impianti Idrici e di Depurazione (cat. B.1).

g) servizio di Polizia Municipale da assicurare con un nucleo di personale (cat. C e D) adeguato, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime, per turno, riguardanti:

- n. 3 pattuglie di pronto intervento stradale (n. 6 unità);
- n. 2 pattuglie d'infortunistica stradale da 3 unità (n. 6 unità);
- n. 2 unità ciascuna a bordo di autogrù;
- n. 4 unità centrale radio operativa;
- n. 4 unità per il nucleo T.S.O.;
- n. 2 pattuglie di Polizia Urbana da 3 unità (6 unità);
- n. 1 pattuglia di Polizia Giudiziaria (2 unità);
- n. 1 pattuglia di Polizia Edilizia e Ambientale (2 unità);
- n. 2 unità Nucleo a cavallo e cinofilo;
- n. 2 unità per la vigilanza della caserma;
- n. 2 unità in autoparco (2 unità);
- n. 2 unità Nucleo Circostrizionale Brancaccio;
- n. 2 unità Palazzo di Città;
- n. 2 unità Villa Niscemi.

h) servizi culturali per assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'Amministrazione per le seguenti istituzioni culturali:

- Cantieri Culturali alla Zisa
 - n. 1 unità Portiere Custode (cat. A);
 - n. 1 unità Collaboratore Professionale Servizi Culturali e Turistici (cat. B1).
- Complesso monumentale di Santa Maria dello Spasimo

- n. 1 unità Collaboratore Professionale Amministrativo (cat. B.1/B.3);
- n. 1 unità Collaboratore Professionale Servizi Culturali e Turistici (cat. B1).

- Palazzo Ziino
 - n. 1 unità Collaboratore Professionale Servizi Culturali e Turistici (cat. B1).
- Civica Galleria d'Arte Moderna "Empedocle Restivo"
 - n. 1 unità Collaboratore Professionale Amministrativo (cat. B.1/B.3);
 - n. 1 unità Collaboratore Professionale Servizi Culturali e Turistici (cat. B1);
 - n. 1 unità Portiere Custode (cat. A).
- Sistema Bibliotecario Cittadino
 - n. 5 unità Portiere Custode (cat. A) ripartite tra la Biblioteca Comunale di Casa Professa, Palazzo Marchesi, biblioteca di Borgo Nuovo e biblioteca di Brancaccio.
- Museo Etnografico Siciliano "G. Pitre"
 - n. 1 unità Collaboratore Professionale Servizi Culturali e Turistici (cat. B1);
 - n. 1 unità Portiere Custode (cat. A).
- Archivio Storico Comunale
 - n. 1 unità Collaboratore Professionale Servizi Culturali e Turistici (cat. B1);
 - n. 1 unità Portiere Custode (cat. A).

i) servizi del personale: limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi e degli assegni con funzioni di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi assistenziali, previdenziali e fiscali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese:

- n. 4 unità Funzionario Contabile (cat. D posizione infracategoriale D.3);
- n. 4 unità Esperto Contabile (cat. D.1);
- n. 1 unità Esperto Amministrativo (cat. D.1);
- n. 3 unità Istruttore Amministrativo (cat. C);
- n. 2 unità Collaboratore Professionale Amministrativo (cat. B.1/B.3);
- n. 1 unità Collaboratore Professionale dei Servizi Generali (cat. B.1).



j) servizio di protezione civile ed edilizia pericolante - attività per la tutela fisica dei cittadini: viene previsto il contingente di personale da individuare presso il servizio edilizia pericolante (Ufficio Autonomo Edilizia Pericolante e Protezione Civile):

- n. 1 unità Ingegnere o Architetto (cat. D posizione infracategoriale D.3);
- n. 2 unità Ingegnere o Architetto o Esperto Geometra (cat. D.3/D.1)
- n. 1 unità Funzionario Amm.vo o Esperto Amm.vo o Istruttore Amm.vo (cat. D.3/D.1/C);
- n. 1 unità Istruttore Amm.vo (categoria C);
- n. 1 unità Collaboratore Professionale Autista (cat. B.1).



l) servizi educativi e scolastici:

limitatamente all'attività riguardante lo svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini ed all'attività di vigilanza dei minori durante i servizi di refezione:

Scuole materne:

- n. 1 unità Portiere Custode (cat. A) per ogni scuola;
- n. 2 unità Collaboratori professionali scolastici (cat. B) per ciascun plesso;
- n. 2 unità Insegnanti di Scuola materna (cat. C) per ogni plesso di scuola materna comunale;

Asilo Nido:

- n. 2 unità Educatori Asili Nido (cat. C) per ogni asilo nido
- n. 3 unità Ausiliari ai servizi scolastici socio assistenziali (cat. A) per ogni asilo;



- n. 1 unità Collaboratore professionale Cuoco (cat. B) per ogni asilo;
- n. 1 unità Portiere Custode (cat. A) per ogni asilo (cat. A);

Scuole statali dell'obbligo (per assistenza H e refezione):

- n. 2 unità Collaboratori professionali scolastici (cat. B) per ciascun plesso.

Per quanto non previsto e per le modalità di effettuazione degli scioperi si rinvia al contenuto dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni-autonomie locali del 19.09.2002.

Art. 15

Buoni pasto personale P.M.

Fermi rimanendo i criteri di attribuzione dei buoni pasto al personale comunale in atto vigenti, per il personale del Corpo di P.M. viene prevista l'attribuzione del buono pasto per la prestazione resa in turno espletato dalle ore 12.00 alle ore 19.00, essendo presenti le condizioni di cui all'art. 45 comma 2 del CCNL 14/9/2000 (attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane).

Art. 16

Disapplicazioni

Dalla data di stipulazione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le norme dei precedenti contratti decentrati integrativi del Comune di Palermo incompatibili con lo stesso.

Art. 17

Modifiche al sistema permanente di valutazione

- 1) Viene abrogata la norma che prevedeva la valutazione quadrimestrale ed annuale dell'apporto individuale attestata sullo standard per il personale comunale assegnato alle Segreterie degli Assessori, ai Gruppi ed alle Commissioni Consiliari.
- 2) Sono considerati ammissibili, con le modalità previste nel sistema permanente di valutazione, i ricorsi in opposizione ed in forma scritta nei confronti del medesimo dirigente che ha effettuato la valutazione, in tutti i casi in cui la valutazione quadrimestrale, rispetto a quella del precedente quadrimestre, implichi una penalizzazione economica del dipendente (es. valutazione inferiore allo standard dopo una valutazione standard, valutazione standard dopo una valutazione superiore allo standard).

Dichiarazioni congiunte

1. Le parti si impegnano a valutare, con cadenza biennale, la possibilità di effettuare nuove procedure di progressione economica, sempreché risultino disponibili risorse ulteriori rispetto a quelle utilizzate per finanziare il presente contratto.
2. Verrà esteso il buono pasto anche al personale della P.M. che presta servizio nei turni 17.00 – 24.00 e 18.00 – 01.00, in base alle eventuali risultanze positive di apposito parere già richiesto all'ARAN.

Accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2009

PREMESSA

ART. 1

Individuazione delle risorse decentrate per l'anno 2009

1. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità vengono quantificate per l'anno 2009 in € 15.540.452,90 secondo quanto specificato nella successiva tabella riepilogativa.
2. Le risorse di cui al comma 1 vengono ulteriormente incrementate, ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1/4/99, per n. 2.106 unità stabilizzate alla data del 1/10/2009, per un importo complessivo pari ad € 2.094.522,79
3. Le risorse aventi carattere di eventualità e di variabilità vengono quantificate per l'anno 2009, in € 1.293.669,36 secondo quanto specificato nella successiva tabella.
4. Le risorse di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo vengono incrementate, per l'anno 2009, ai sensi dell'art. 31, comma 5, del CCNL 2002/2005, che ha confermato che le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità di ciascun esercizio finanziario (economie) sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, per l'importo stimato, di concerto con la Ragioneria Generale, di € 2.660.000,00, secondo quanto specificato nella successiva tabella.
5. Le risorse decentrate, per l'anno 2009 vengono, pertanto, complessivamente, quantificate in € 21.588.645,05

TABELLA RIEPILOGATIVA RISORSE DECENTRATE

Riferimenti contrattuali	Descrizione delle voci	Risorse certe e stabili (art. 31 c. 2 CCNL 2002/2005)	Risorse eventuali e variabili (art. 31 c. 3 CCNL 2002/2005)
Art. 15 CCNL 1/4/99, comma:			
1.a	Fondi ex art.31, c.2, lett.b),c),d),e) CCNL 6/7/95 e succ. modifiche ed integrazioni previsti per l'anno 1998	7.777.641,49	
1.b	Fondi ex art. 32 CCNL 6/7/95 – risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	428.449,64	
	Fondi ex art. 3 CCNL 16/7/96 nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio	583.302,79	
1.e	Art. 1 comma 57 e seguenti L. 662/96: economie part time anno 2008 (alla data del 25/6/2008)		67.894,29
1.g	Risorse destinate al L.E.D. per l'anno 1998	606.051,67	
1.h	Risorse destinate all'art. 37 c.4 CCNL 6/7/95	99.818,70	
1.j	0,52% monte salari anno 1997 (a partire dal 31/12/99)	522.572,49	

1.k	Risorse previste da specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale (L.R. 41/96, incentivazioni varie)		161,55 (oltre ulteriori somme da quantificare successivamente)
1.m	Eventuali risparmi straordinario ex art. 14 CCNL 98/01		19.677,01
2	Integrazione risorse economiche per un importo pari all'1,2% monte salari anno 97		1.205.936,51
5	Effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche del CCNL 1/4/99 (per n. 2.106 unità alla data del 1/10/2009)	2.094.522,79	
CCNL 5/10/01			
	Art 4, c.1 – incremento risorse 1,1% del monte salari anno 1999	1.227.035,02	
	Art 4, c.2 – integrazione risorse dell'importo annuo della RIA ed ass. <i>ad personam</i> da parte del personale cessato dal servizio	1.021.752,25	
	Incrementi pos. sviluppo progr. orizzontali anno 2004	107.700,69	
CCNL 22/1/04			
	Art. 32, c. 1 incremento risorse monte salari anno 2001 – 0,62%	696.687,41	
	Art. 32, c. 2 incremento risorse monte salari anno 2001 - 0,50%	561.844,68	
	Art. 32 c. 7 incremento risorse monte salari anno 2001 - 0,20% (<i>destinazione vincolata al finanziamento delle Alte Professionalità</i>)	224.737,88	
	Incrementi pos. sviluppo progr. orizzontali anni 2002/2003	120.369,03	
CCNL 9/05/06			
	Art. 4 c. 1 incremento risorse monte salari anno 2003 - 0,50%	580.480,45	
	Incrementi pos. sviluppo progr. orizzontali anni 2004/2005	151.076,37	
CCNL 11/04/08			
	Art. 8 comma 2 incremento risorse monte salari anno 2005 – 0,6%	739.991,16	
	Incrementi pos. sviluppo progr. orizzontali anni 2006/2007	57.881,27	
CCNL 31/07/09			
	Incrementi pos. sviluppo progr. orizzontali anni 2008/2009	33.059,91	
	Totale risorse anno 2009	17.634.975,69	1.293.669,36
	Art. 31 c. 5 Riutilizzazione delle somme assegnate e non liquidate negli esercizi precedenti		2.660.000,00
	Totale risorse anno 2009	17.634.975,69	3.953.669,36

ART. 2**Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2009**

1. Per l'anno 2009 le risorse certe, stabili e continuative quantificate nel precedente art. 1 del presente accordo decentrato sono destinate, in relazione alle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 1998/01, al finanziamento dei fondi di seguito indicati, relativi ad istituti contrattuali aventi le caratteristiche della stabilità, ammontanti a € 17.634.975,69

a. Fondo Indennità di Comparto	€ 2.600.000,00
b. Fondo per la progressione economica orizzontale e per la riclassificazione	€ 5.630.806,96
c. Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (compresa indennità ex art. 37 c. 4 CCNL 6/7/95)	€ 1.165.000,00
d. Fondo Alte professionalità	€ 224.737,88
e. Fondo Indennità ex art. 31 C.C.N.L. 14/09/00 personale asilo nido	€ 197.823,00
f. Fondo Indennità ex art. 6 CCNL 5/10/01	€ <u>150.062,00</u>
Totale utilizzo istituti stabili per l'anno 2009	€ <u>9.968.429,84</u>

Totale disponibilità residua risorse decentrate stabili € **7.666.545,85**

2. Le residue risorse decentrate stabili, quantificate nel precedente comma, nonché tutte le risorse decentrate variabili, quantificate all'art. 1, sono destinate al finanziamento dei fondi di seguito indicati, relativi ad istituti contrattuali aventi le caratteristiche della variabilità ed eventualità, ammontanti complessivamente a € 11.620.215,21

a. Fondo compensi incentivazione collettiva della produttività	€ 3.963.000,00
b. Fondo compensi per incentivazione della produttività per il personale appartenente alla P.M.	€ 2.409.447,00
c. Fondo maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo Polizia Municipale (Art. 24 c. 1 del CCNL 14/09/2000)	€ 412.326,00
d. Fondo maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo e notturno (art. 24 comma 1 e 5) per il restante personale	€ 118.475,00
e. Fondo compensi per indennità di turnazione	€ 2.221.132,00
f. Fondo compensi per indennità di reperibilità	€ 250.500,00
g. Fondo indennità di rischio	€ 287.151,00
h. Fondo indennità maneggio valori	€ 5.000,00
i. Fondo per indennità di disagio	€ 148.067,00
j. Fondo compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità per il personale della categoria B/C/D (art. 17 c. 2 lett. f. CCNL 1/4/99)	€ 73.200,00
k. Fondo compensi per specifiche responsabilità per il personale della categoria B/C/D (art. 17 c. 2 lett. i CCNL 1/4/99)	€ <u>94.800,00</u>
Totale utilizzo istituti variabili per l'anno 2009	€ <u>9.983.098,00</u>

ART. 3**Fondo per la progressione economica orizzontale e per la riclassificazione**

L'importo complessivo del fondo destinato alle progressioni economiche è pari ad € 5.630.806,96.

Nell'anno 2009 verranno effettuate progressioni economiche aventi, quali destinatari, una percentuale pari a circa il 25% del personale, secondo quanto previsto all'art. 4 comma 3 del CCDI 2006/2009.

La decorrenza delle progressioni da effettuare nell'anno 2009 è individuata alla data del 15/12/2009.

ART. 4**Fondo retribuzione di posizione e di risultato**

L'importo di € 1.165.000,00 è destinato, in quanto ad € 1.100.000,00 al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per le posizioni organizzative istituite con deliberazione di G.C. n° 59/2005 e secondo quanto previsto dalla metodologia M.A.V.P.O. , ed in quanto ad € 65.000,00 al finanziamento dell'indennità di cui all'art. 37 c. 4 CCNL 6/7/95.

ART. 5**Fondo Alte Professionalità**

L'importo di € 224.737,88 è destinato, ai sensi dell'art. 32 comma 7 del CCNL 22/01/2004, con destinazione vincolata, al finanziamento delle indennità di posizione e di risultato delle Alte Professionalità, individuate con determinazione dirigenziale n. 11 del 19/07/2007.

ART. 6**Fondo compensi incentivazione collettiva della produttività**

1. L'ammontare del valore massimo del compenso annuo per produttività collettiva destinato al personale del comparto, comprensivo sia della quota A che della quota B, viene confermato, per l'anno 2009, nelle seguenti misure:

<input type="checkbox"/> Categoria A	€	552,00
<input type="checkbox"/> Categoria B posizione giuridica B1	€	612,00
<input type="checkbox"/> Categoria B profilo infracategoriale B3	€	750,00
<input type="checkbox"/> Categoria C	€	1.008,00
<input type="checkbox"/> Categoria D posizione giuridica D1	€	1.056,00
<input type="checkbox"/> Categoria D prof. infracat. D3	€	1.236,00

2. Per l'anno 2009, in relazione a quanto previsto dai precedenti commi, il compenso quadrimestrale, suddiviso tra la quota A e la quota B, è confermato nei seguenti valori massimi:

Categoria di appartenenza	Quota A: Imp. quadr. ragg. obiettivi (80%)	Quota B: Imp. quadr. apporto indiv. (20%)	Totale quadrimestrale
A	148,00	36,00	184,00
B1	163,00	41,00	204,00
B3	200,00	50,00	250,00
C	269,00	67,00	336,00
D1	282,00	70,00	352,00
D3	330,00	82,00	412,00

3. Nell'anno 2009 l'importo complessivo del fondo destinato al finanziamento dei compensi per l'incentivazione collettiva della produttività del personale per il personale del Comparto, esclusa

l'Area di Vigilanza, ammonta ad € 3.963.000,00.

ART. 7

Fondo compensi produttività collettiva ex L.R. 41/96

1. Le risorse finanziarie utili per la corresponsione dell'incentivo di cui al presente articolo vengono quantificate annualmente nell'ambito delle risorse economiche trasferite al Comune di Palermo dal bilancio della Regione Siciliana, ed il loro importo complessivo è variabile di anno in anno, comprendendo anche le economie residue determinate a consuntivo nell'anno precedente, secondo quanto previsto dall'art. 7 dell'accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate anno 2006. Con riguardo alle modalità di erogazione, si rimanda ai precedenti accordi decentrati.

ART. 8

Fondo compensi incentivazione collettiva della produttività personale P.M.

L'importo di € 2.409.447,00 è destinato, per l'anno 2009, al finanziamento dei compensi per l'incentivazione collettiva della produttività del personale appartenente al Corpo di P.M.

L'ammontare del valore del compenso annuo per produttività collettiva, comprensivo sia della quota A sia della quota B, varia in funzione della partecipazione ai tre progetti di produttività previsti, secondo quanto precisato nelle tabelle sottoindicate.

Gli importi complessivi annuo, per l'anno 2009, riferiti alle prestazioni "standard" previste per ciascun progetto, sono rideterminate nelle seguenti misure:

Aderenti al progetto di base

- Categoria C € 1.006,00
- Categoria D € 1.055,00

Aderenti al progetto n. 1

- Categoria C € 2.136,00
- Categoria C (personale neo stabilizzato) € 1.068,00
- Categoria D € 2.232,00

Aderenti al progetto n. 2

- Categoria C € 2.937,00
- Categoria D € 3.069,00

Il compenso quadrimestrale è suddiviso tra la quota A e la quota B, secondo quanto indicato nelle seguenti tabelle:

Progetto di base

Categoria	Quota A (20%) Importo quadr. ragg. Obiettivi	Quota B (80%) Importo quadr. apporto individuale per prestazioni "standard"	Totale quadrimestrale
C	67,00	269,00	336,00
D1/D3	70,00	282,00	352,00

Il personale aderente al progetto di base, in funzione del punteggio complessivo ottenuto nella scheda di valutazione - apporto individuale, percepirà i seguenti compensi:

Categoria C**Categoria D****Importi erogati per la quota B - apporto individuale (pari all'80% del premio) per il Progetto "Base"**

Punteggio inferiore a 21 = 55,00 €
 Punteggio compreso tra 22 e 31 = 91,00 €
 Punteggio compreso tra 32 e 41 = 180,00 €
Punteggio compreso tra 42 e 51 = 269,00 €
 Punteggio compreso tra 52 e 71 = 358,00 €

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

Punteggio inferiore a 21 = 64,00 €
 Punteggio compreso tra 22 e 31 = 96,00 €
 Punteggio compreso tra 32 e 41 = 189,00 €
Punteggio compreso tra 42 e 51 = 282,00 €
 Punteggio compreso tra 52 e 71 = 375,00 €

Progetto n. 1

Categoria	Quota A (20%) Importo quadr. ragg. Obiettivi	Quota B (80%) Importo quadr. apporto individuale per prestazioni "standard"	Totale quadrimestrale
C	142,40	569,60	712,00
D1/D3	148,80	595,20	744,00

Il personale aderente al progetto n. 1, in funzione del punteggio complessivo ottenuto nella scheda di valutazione - apporto individuale, percepirà i seguenti compensi:

Categoria C**Categoria D****Importi erogati per la quota B - apporto individuale (pari all'80% del premio) per il Progetto "1"**

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% del premio) 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 €

Progetto n. 2

Categoria	Quota A (20%) Importo quadr. ragg. Obiettivi	Quota B (80%) Importo quadr. apporto individuale per prestazioni "standard"	Totale quadrimestrale
C	195,80	783,20	979,00
D1/D3	204,60	818,40	1023,00

Il personale aderente al progetto n. 2, in funzione del punteggio complessivo ottenuto nella scheda di valutazione – apporto individuale, percepirà i seguenti compensi:

Categoria C

Importi erogati per la quota B - apporto individuale (pari all'80% del premio) per il Progetto "2"

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 €

Categoria D

Importi erogati per la quota B - apporto individuale (pari all'80% del premio) per il Progetto "2"

Punteggio inferiore a 122 = inclusione nel Progetto "1"

Punteggio compreso tra 122 e 131 = 725,00 €

Punteggio compreso tra 132 e 141 = 818,40 €

Punteggio compreso tra 142 e 150 = 911,40 €

ART. 9

Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo (Polizia Municipale)

L'importo di € 412.326,00 è destinato al finanziamento per remunerare le attività prestate nel giorno di riposo settimanale, di norma coincidente con la Domenica.

Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, secondo la disciplina prevista dall'art. 24 c. 1, sarà corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), con diritto al riposo compensativo da fruire obbligatoriamente entro 15 giorni dall'avvenuta prestazione.

ART. 10

Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo e notturno

L'importo di € 118.475,00 è destinato, ai sensi dell'art. 24 comma 1 del CCNL 14/09/2000, al finanziamento per remunerare le attività prestate nel giorno di riposo settimanale, di norma coincidente con la Domenica.

Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, secondo la disciplina prevista dall'art. 24 c. 1, sarà corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), con diritto al riposo compensativo da fruire entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

Il predetto finanziamento è destinato, altresì, ai sensi dell'art. 24 comma 5 del CCNL 14/09/2000, a remunerare le attività in caso di lavoro ordinario notturno e festivo, con una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) nella misura del 20%.

Nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

ART. 11

Compensi relativi alle finalità previste dall'ex art. 17 CCNL 1/4/99

1. L'importo di € 73.200,00 è destinato al finanziamento per la corresponsione delle indennità previste per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f).

Il compenso per la corresponsione dell'indennità per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (ex art. 17 comma 2 lett. f), per le funzioni individuate dall'art. 5 lett. a) del CCDI 2006/2009, è previsto nelle seguenti misure annue:

- Categoria B/C € 1.000
- Categoria D € 1.200

2. L'importo di € 94.800,00 è destinato al finanziamento dei compensi per la corresponsione

dell'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (ex art. 17 comma 2 lett. i), per le funzioni individuate dall'art. 5 lett. b) del CCDI 2006/2009. Il compenso è confermato nella misura annua di € 300,00 per le categoria B/C/D.

3. I compensi di cui al presente articolo sono finanziati, per l'anno 2009, utilizzando quota parte delle economie.

ART. 12

Indennità di Turnazione

Il fondo compensi per indennità di turnazione, per l'anno 2009, viene individuato in complessivi € 2.221.132,00, e con il suddetto budget i dirigenti incaricati dovranno garantire l'applicazione del predetto istituto contrattuale.

Il predetto importo viene così suddiviso:

- Corpo di Polizia Municipale € 1.941.132,00 (compreso personale neo stabilizzato)
- Altre strutture € 280.000,00

ART. 13

Indennità di Reperibilità

Per il fondo di cui all'art. 2 comma 2 lettera f) del presente accordo viene riconfermato un budget complessivo di € 250.500,00 che verrà utilizzato secondo le modalità previste all'art. 5 lett. c) del CCDI 2006/2009.

ART. 14

Indennità di Rischio

1. Per il fondo di cui all'art. 2 comma 2 lettera g) del presente accordo viene individuato un budget complessivo di € 287.151,00, che verrà utilizzato secondo le modalità previste all'art. 5 lett. d) del CCDI 2006/2009.
2. I compensi di cui al presente articolo sono finanziati, per l'anno 2009, utilizzando quota parte delle economie.

ART. 15

Fondo per indennità di disagio

1. L'importo di € 148.067,00 è destinato per compensare l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiate secondo quanto previsto dall'art. 5 lett. e) del CCDI 2006/2009.
2. Il compenso è previsto nella misura di € 50,00 mensili e verrà erogato per l'attività effettivamente svolta.
3. I compensi di cui al presente articolo sono finanziati, per l'anno 2009, utilizzando quota parte delle economie.

ART. 16

Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 L 449/1997

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7 comma 3 lett. d) del CCDI Area Dirigenza, sottoscritto in data 27/12/006, il 50% dei risparmi di gestione realizzati, secondo la procedura indicata nella suddetta norma, costituisce economia di bilancio, mentre il rimanente 50% viene destinato:
- per il 75% alla retribuzione di risultato della dirigenza, e segnatamente l'80% ai Dirigenti appartenenti al Centro di Responsabilità che risulta abbia adottato le iniziative e/o i provvedimenti amministrativi che hanno concretamente concorso al conseguimento del risparmio di gestione ed in parti uguali, il restante 20% al fondo della retribuzione di risultato della Dirigenza;
 - per il 25% al personale del comparto che ha concretamente concorso al conseguimento del risparmio di gestione ed in parti uguali.

Norma di chiusura

Il presente accordo economico prevede una spesa complessiva che tiene conto, fino alla data di sottoscrizione, dei precedenti accordi (ed importi) e, dalla data successiva alla sottoscrizione, della maggior spesa relativa ai nuovi istituti previsti dal CCDI 2006/2009 e dall'accordo economico 2009.

Gli importi relativi ai budget economici di turnazione e produttività del Corpo di P.M. sono stati individuati tenendo conto di quanto comunicato dal Comandante del Corpo di P.M. con nota n. 43/293 del 20/10/2009, allegata al presente accordo.

Lo sviluppo, a regime, per l'anno 2010, degli istituti di cui al CCDI 2006/2009 (parte giuridica) ed al presente accordo 2009 (parte economica) avverrà secondo quanto indicato nella seguente tabella riepilogativa.

Gli istituti finanziati con le economie permarranno, negli anni successivi, in relazione alla sussistenza delle necessarie risorse economiche.

**Sviluppo degli istituti nell'anno 2010 nel caso di proroga
dell'accordo economico 2009**

Descrizione dei Fondi	anno 2010	Istituti da finanziare con le economie
Fondo progr. econ.orizzontale e riclassif. compr. LED	6.345.807,00	
Fondo retribuzione posizione e risultato(compresa indennità operativa)	1.165.000,00	
Alte professionalità	224.737,88	
Indennità comparto	2.424.000,00	
indennità ex art. 31 code contr. pers. asili nido	197.823,00	
indennità ex art. 6 biennio econ.	150.062,00	
Totale risorse stabili	10.507.429,88	
Fondo compensi incent. produttività	4.100.000,00	
Fondo compensi incent. produttività P.M.	2.569.647,00	
Fondo maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo – Polizia Municipale (art. 24 comma 1)	436.980,00	
Fondo maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo e notturno altro personale (art. 24 comma 1 e 5)	153.100,00	
Indennità di turnazione di cui:		
Corpo di polizia Municipale	2.072.000,00	
Altre strutture	280.000,00	
Indennità di Reperibilità	250.500,00	
Maneggio valori		5.000,00
Indennità di Rischio		287.151,00
indennità di disagio		148.067,00
Ind. responsabilità pers. categ. B/C/D (art. 17 comma 2 - lett. f)		73.200,00
Ult. ind. spec. respons. pers. cat. B/C/D (art. 17 comma 2 - lett. i)		94.800,00
Totale risorse variabili	9.862.227,00	608.218,00
Totale utilizzo risorse	20.369.656,88	

COMUNE DI PALERMO

SIMULAZIONE P.E.O.

PROFILO PROFESSIONALE		Categ. (pos.ec.iniz.)	Area	D.O. subt.	al 31/12/2008 P.Occupati* subt.		SIMULAZIONE	Arrot.
CATEGORIA D3							25%	
Funzionario Amministrativo		D.3	Amm.	142	134		34,50	35
Funzionario di Polizia Municipale		D.3	Vigilanza	82	2	138		
Statistico		D.3	Statist.	2	2			
Funzionario Tecnico	Agronomo Architetto Geologo Impiantista Progettista	D.3	Tecnica	240	0 71 0 16 52	140	35,00	35
Funzionario Analista di procedure		D.3	Informat.	0	1			
Assistente Sociale Coordinatore		D.3	SocioAss.	26	26	26	6,50	7
Pedagogista		D.3	Scolast.	6	6	9	2,25	3
Tecnico dietologo		D.3	Scolast.	2	0			
Psicologo		D.3	SocioAss.	3	1			
Funzionario Sociologo		D.3	SocioAss.	2	2			
Funzionario Contabile		D.3	Econom.	26	21		5,25	6
Funzionario Culturale	Culturale Bibliotecario Arch.Paleog.	D.3	Culturale	18	1 6 0	7	1,75	2
TOTALE CATEGORIA D3					366		85,25	88
CATEGORIA D1								
Esperto Amministrativo		D.1	Amm.	300	289		72,25	73
Esperto Tecnico	Geometra	D.1	Tecnica	223	154	154	38,50	39
Esperto Tecnico	Progettista Perito Agrario Perito Chimico Perito Elettrotec.				31 9 0 4	45	11,25	12
Esperto Perito Industriale		D.1	Tecnica	0	1			
Assistente Sociale		D.1	SocioAss.	103	94		23,50	24
Specialista Area di Vigilanza	S.A.V. Coord. Serv. Oper.	D.1	Vigilanza	773	609 0		152,25	153
Esperto Contabile		D.1	Econom.	67	57		14,25	15
Esperto Culturale	Culturale Bibliotecario Arch.Paleog.	D.1	Culturale	24	0 10 2	12	3,00	3
Esperto in attività sportive		D.1	Culturale	10	4		1,00	1
Direttore Didattico		D.1	Scolast.	0	7		1,75	2
Esperto Area Educativa		D.1	Scolast.	0	6		1,50	2
TOTALE CATEGORIA D1					1277		319,25	324

* escluso personale ex art.23 assunto con contratto quinquennale

PROFILO PROFESSIONALE	Categ. (pos.ec.iniz.)	Area	D.O. subt.	al 31/12/2008 P.Occupati subt.		SIMULAZIONE	Arrot.	
CATEGORIA C						25%		
Istruttore Amministrativo	C.1	Amm.	643		636			
Istruttore Contabile	C.1	Econom.	140		2	638	160	
Educatore Asili Nido	C.1	Scolast.	64		239		60	
Insegnante Scuola Materna	C.1	Scolast.	58		68		17	
Istruttore alla Progettazione	C.1	Tecnica	0		2			
Istruttore Geometra	C.1	Tecnica	66		19			
Programmatore	C.1	Informat.	2		2	29	8	
Istruttore Vivaista	C.1	Tecnica	24		4			
Istruttore Perito Agrario	C.1	Tecnica	3		1			
Istruttore Perito Elettrotecnico	C.1	Tecnica	0		1			
Agente di Polizia Municipale	C.1	Vigilanza	1276		715		179	
TOTALE CATEGORIA C					1689		422,25	424
CATEGORIA B								
Collaboratore Professionale Amministrativo	B.1	Amm.	1353		913		229	
Collab. Prof. ai Servizi Scolastici	B.1	Scolast.	763		8	331	83	
					179			
					103			
CPSSSI Coll. Prof. Cuoco			41					
Collaboratore Prof. dei servizi informativi	B.1	Informat.	160		160		40	
Collaboratore Professionale Servizi Generali	B.1	Serv.Gen.	188		194			
Assistente Bagnanti	B.1	Culturale	20		3	198	50	
Sovrintendente Religioso S. Maria Gesù	B.1	SocioAss.	0		1			
Collaboratore Professionale Centralinista	B.1	Serv.Gen.	22		23		6	
Collaboratore Professionale Messo	B.1	Amm.	119		69		18	
Collab. Prof. autista mezzi pesanti (pat D - E + abilit.K)	B.3	Tecnica	15		14		4	
Collaboratore Professionale Autista	B.1	Tecnica	95		55		14	
Collaboratore Professionale Vivaista	B.1	Tecnica	273		231		58	
Collab. Prof. Addetto agli Impianti Idrici e di depurazione	B.1	Tecnica	18		5			
Collab. Prof. di falegnameria e/o Carpenteria	B.1	Tecnica	17		7			
Collab. Prof. Verniciatore e leccatore mobili	B.1	Tecnica	4		4			
Esecutore Addetto ai macchin. da combustione	B.1	Tecnica	0		2	51	13	
Collaboratore Professionale Eletttricista	B.1	Tecnica	48		4			
Collaboratore Professionale Meccanico	B.1	Tecnica	18		9			
Collaboratore Professionale Saldatore	B.1	Tecnica	5		1			
Collaboratore Professionale Elettrauto	B.1	Tecnica	1		1			
Collaboratore Professionale Seppellitore /Muratore	B.1	Tecnica	13		12			
Collaboratore Professionale Muratore /Manutentore	B.1	Tecnica	39		6			
TOTALE CATEGORIA B					2045		511,25	515
CATEGORIA A								
Portiere Custode	A.1	Serv.Gen.	271		108	109	27	
Portiere Custode Religioso	A.1	SocioAss.	0		1			
Autista Mezzi Leggeri	A.1	Tecnica	0		2	28	7	
Operatore dei Servizi Generali	A.1	Serv.Gen.	74		11			
Operatore dei Servizi Cimiteriali	A.1	SocioAss.	0		8			
Ausiliario Asili Nido	A.1	Scolast.	0		1			
Ausiliario ai Servizi Scolastici Socio Assistenziali	A.1	Scolast.	0		6			
TOTALE CATEGORIA A					137		34,00	34
TOTALE GENERALE								1385

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SCHEDA TIPO P.E.O.
Varie Area di attività
CATEGORIA A

Nominativo _____		Nato il _____	
Matricola _____		Categoria _____	
Sett./Uff. di riferimento: _____		Profilo Professionale _____	
1 - GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI	Anno di riferimento	Punteggio attribuito	
	2009	1 Quadrimestre	<input type="text" value="Q1"/>
		2 Quadrimestre	<input type="text" value="Q2"/>
		3 Quadrimestre	<input type="text" value="Q3"/>
Ponderazione grado raggiungimento obiettivi nell'anno		0,2	Media Aritmetica annuale $M\ 2009 = Q1+Q2+Q3/3$ P1 = Punteggio Ponderato Conseguimento obiettivi (M annuale X 0,20)
2 - VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE	Anno di riferimento	Punteggio attribuito	
	2009	1 Quadrimestre	<input type="text" value="Q1"/>
		2 Quadrimestre	<input type="text" value="Q2"/>
		3 Quadrimestre	<input type="text" value="Q3"/>
Ponderazione valutazione apporto individuale nell'anno		0,3	Media Aritmetica annuale $M\ 2009 = Q1+Q2+Q3/3$ P2 = Punteggio Ponderato Valutazione apporto (M annuale X 0,30)
3- SVILUPPO COMPETENZE PROFESSIONALI	Istruzione (punteggi non cumulabili)	Licenza elementare	<input type="text" value="10"/>
		Diploma scuola media inferiore	<input type="text" value="20"/>
		Diploma scuola media superiore	<input type="text" value="25"/>
	Riporto punteggio		<input type="text" value="max 25"/>
Valutazione complessiva Curriculum e formazione	Punteggio da attribuire tenendo conto di tutte le esperienze professionali, dei titoli, dei ruoli ricoperti e delle attività di particolare rilevanza espletate durante la carriera lavorativa, nonché dell'insieme delle esperienze formative che rilevano dal curriculum professionale (con esclusione del credito formativo già valutato nella precedente selezione)*		<input type="text" value="da 1 a 35"/>
	Riporto punteggio		<input type="text" value="max 35"/>
	Apporto individuale negli ultimi due anni (escluso quello oggetto di valutazione) (punteggi cumulabili)	media anno 2007 = 99-100	<input type="text" value="20"/>
media anno 2007 tra 94-98		<input type="text" value="15"/>	
media anno 2007 tra 90-93		<input type="text" value="10"/>	
Riporto punteggio		<input type="text" value="max 40"/>	
Ponderazione sviluppo competenze professionali		0,3	P3 = Punteggio Ponderato sviluppo competenze professionali (M annuale X 0,30)
4 - ESPERIENZA ACQUISITA	Esperienza acquisita (nella categoria)	Valutabile fino a un massimo di 15 anni. Il punteggio fissato per l'anzianità di servizio è attribuito per punto mese (punto mese: $100/180=0,555$), intendendosi per mese intero la frazione dello stesso superiore a 15	
		Riporto punteggio <input type="text" value="max 100"/>	
Ponderazione esperienza acquisita		0,2	P4 = Punteggio Ponderato esperienza acquisita Totale punteggi X 0,20
TOTALE PUNTEGGI		Totale ponderazione 1	TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGI PONDERATI (somma P1 + P2 + P3 + P4)

*Il punteggio verrà abbattuto fino ad un massimo di 5 punti in relazione all'eventuale presenza di sanzioni disciplinari nel biennio antecedente alla progressione, proporzionalmente alla gravità della sanzione.

Requisito di accesso alle procedure di progressione economiche:

Permanenza di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento (art. 9 CCNL 11/4/2008)

SCHEDA TIPO P.E.O.
Varie Area di attività
CATEGORIA B

Nominativo _____		Nato il _____		
Matricola _____		Categoria _____		
Sett./Uff.di riferimento: _____		Profilo Professionale _____		
1 - GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI	Anno di riferimento	Punteggio attribuito		Media Aritmetica annule
	2009	1 Quadrimestre	<input type="text" value="Q1"/>	<input type="text" value="M 2009 = Q1+Q2+Q3/3"/>
		2 Quadrimestre	<input type="text" value="Q2"/>	
		3 Quadrimestre	<input type="text" value="Q3"/>	
Ponderazione grado raggiungimento obiettivi nell'anno		0,2		P1=Punteggio Ponderato Conseguimento obiettivi (M annuale X 0,20)
2 - VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE	Anno di riferimento	Punteggio attribuito		Media Aritmetica annule
	2009	1 Quadrimestre	<input type="text" value="Q1"/>	<input type="text" value="M 2009 = Q1+Q2+Q3/3"/>
		2 Quadrimestre	<input type="text" value="Q2"/>	
		3 Quadrimestre	<input type="text" value="Q3"/>	
Ponderazione valutazione apporto individuale nell'anno		0,4		P2 = Punteggio Ponderato Valutazione apporto (M annuale X 0,40)
3- SVILUPPO COMPETENZE PROFESSIONALI	Istruzione (punteggi cumulabili)	Diploma	<input type="text" value="S.M.Inf."/> <input type="text" value="10"/> <input type="text" value="S.M.Sup."/> <input type="text" value="20"/>	Riporto punteggio <input type="text" value="max 25"/>
		Laurea	<input type="text" value="5"/>	Riporto punteggio <input type="text" value="max 35"/>
	Valutazione complessiva Curriculum e formazione	<i>Punteggio da attribuire tenendo conto di tutte le esperienze professionali, dei titoli, dei ruoli ricoperti e delle attività di particolare rilevanza espletate durante la carriera lavorativa, nonché dell'insieme delle esperienze formative che rilevano dal curriculum professionale (con esclusione del credito formativo già valutato nella precedente selezione**</i>		
		Apporto individuale negli ultimi due anni (escluso quello oggetto di valutazione) (punteggi cumulabili)	media anno 2007 = 99-100 media anno 2007 tra 94-98 media anno 2007 tra 90-93 media anno 2008 = 99-100 media anno 2008 tra 94-98 media anno 2008 tra 90-93	<input type="text" value="20"/> <input type="text" value="15"/> <input type="text" value="10"/> <input type="text" value="20"/> <input type="text" value="15"/> <input type="text" value="10"/>
Ponderazione valutazione sviluppo competenze professionali		0,4		P3 = Punteggio Ponderato sviluppo competenze professionali Totale punteggi X 0,40
TOTALE PUNTEGGI		Totale ponderazione 1		TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGI PONDERATI (somma P1 + P2 + P3)

* Per abilitazioni all'utilizzo di procedure trasversali si intendono gli incarichi relativi a procedure, informatizzate e non, di particolare rilievo che prevedono l'individuazione di personale particolarmente qualificato individuato dal dirigente all'interno di ciascun ufficio (esempio: procedura protocollo informatico, SIB etc.)

**Il punteggio verrà abbattuto fino ad un massimo di 5 punti in relazione all'eventuale presenza di sanzioni disciplinari nel biennio antecedente alla progressione, proporzionalmente alla gravità della sanzione.

Requisito di accesso alle procedure di progressione economiche:

Permanenza di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento (art. 9 CCNL 11/4/2008)

SCHEDA TIPO P.E.O.
Varie Area di attività
CATEGORIA C (esclusa Area vigilanza)

Nominativo _____	Nato il _____
Matricola _____	Categoria _____ Profilo Professionale _____
Sett./Uff. di riferimento: _____	

1 - GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI	Anno di riferimento	Punteggio attribuito	Media Aritmetica annule	
	2009	1 Quadrimestre	<input type="text" value="Q1"/>	$M\ 2009 = Q1+Q2+Q3/3$
		2 Quadrimestre	<input type="text" value="Q2"/>	
		3 Quadrimestre	<input type="text" value="Q3"/>	
Ponderazione grado raggiungimento obiettivi nell'anno		0,2	P1=Punteggio Ponderato Conseguimento obiettivi (M annuale X 0,20)	

2 - VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE	Anno di riferimento	Punteggio attribuito	Media Aritmetica annule	
	2009	1 Quadrimestre	<input type="text" value="Q1"/>	$M\ 2009 = Q1+Q2+Q3/3$
		2 Quadrimestre	<input type="text" value="Q2"/>	
		3 Quadrimestre	<input type="text" value="Q3"/>	
Ponderazione valutazione apporto individuale nell'anno		0,4	P2 = Punteggio Ponderato Valutazione apporto (M annuale X 0,40)	

3 - SVILUPPO COMPETENZE PROFESSIONALI	Istruzione (punteggi cumulabili)	Diploma <table border="1" style="display:inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td>S.M.Inf.</td><td>S.M.Sup.</td></tr><tr><td>5</td><td>20</td></tr></table> Laurea <input type="text" value="5"/>	S.M.Inf.	S.M.Sup.	5	20	Riporto punteggio <input type="text" value="max 25"/>
	S.M.Inf.	S.M.Sup.					
	5	20					
	Incarichi ricoperti nell'ente (punteggi cumulabili)	Coordinamento da almeno un anno <input type="text" value="10"/> Abilitazione all'utilizzo di procedure di natura trasversale* <input type="text" value="10"/>	Riporto punteggio <input type="text" value="max 20"/>				
	Valutazione complessiva Curriculum e formazione	Punteggio da attribuire tenendo conto di tutte le ulteriori esperienze professionali, dei titoli, dei ruoli ricoperti e delle attività di particolare rilevanza svolte durante la carriera lavorativa, nonché dell'insieme delle esperienze formative che rilevano dal curriculum professionale (con esclusione del credito formativo già valutato nella precedente selezione)** <input type="text" value="da 1 a 25"/>	Riporto punteggio <input type="text" value="max 25"/>				
Apporto individuale negli ultimi due anni (escluso quello oggetto di valutazione) (punteggi cumulabili)	media anno 2007 = 99-100 <input type="text" value="15"/> media anno 2007 tra 94-98 <input type="text" value="10"/> media anno 2007 tra 90-93 <input type="text" value="5"/> media anno 2008 = 99-100 <input type="text" value="15"/> media anno 2008 tra 94-98 <input type="text" value="10"/> media anno 2008 tra 90-93 <input type="text" value="5"/>	Riporto punteggio <input type="text" value="max 30"/>					
Ponderazione valutazione sviluppo competenze professionali		0,4	P3 = Punteggio Ponderato sviluppo competenze professionali Totale punteggi X 0,40				

TOTALE PUNTEGGI	Totale ponderazione	TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGI PONDERATI
1	1	(somma P1 + P2 + P3)

* Per abilitazioni all'utilizzo di procedure trasversali si intendono gli incarichi relativi a procedure, informatizzate e non, di particolare rilievo che prevedono l'individuazione di personale particolarmente qualificato individuato dal dirigente all'interno di ciascun ufficio (esempio: procedura protocollo informatico, SIB etc.)
 **Il punteggio verrà abbattuto fino ad un massimo di 5 punti in relazione all'eventuale presenza di sanzioni disciplinari nel biennio antecedente alla progressione, proporzionalmente alla gravità della sanzione.

Requisito di accesso alle procedure di progressione economiche:

Permanenza di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento (art. 9 CCNL 11/4/2008)

SCHEDA TIPO P.E.O.
Varie Area di attività
CATEGORIA C Area vigilanza

Nominativo _____		Nato il _____		
Matricola _____		Categoria _____		
Sett./Uff.di riferimento: _____		Profilo Professionale _____		
1 - GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI	Anno di riferimento	Punteggio attribuito		Media Aritmetica annuale
	2009	1 Quadrimestre	<input type="text" value="Q1"/>	<input type="text" value="M 2009 = Q1+Q2+Q3/3"/>
		2 Quadrimestre	<input type="text" value="Q2"/>	
		3 Quadrimestre	<input type="text" value="Q3"/>	
Ponderazione grado raggiungimento obiettivi nell'anno		0,35	P1=Punteggio Ponderato Conseguimento obiettivi (M annuale X 0,35)	
2 - VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE	Anno di riferimento	Punteggio attribuito		Media Aritmetica annuale
	2009	1 Quadrimestre	<input type="text" value="Q1"/>	<input type="text" value="M 2009 = Q1+Q2+Q3/3"/>
		2 Quadrimestre	<input type="text" value="Q2"/>	
		3 Quadrimestre	<input type="text" value="Q3"/>	
Ponderazione valutazione apporto individuale nell'anno		0,3	P2 = Media annuale Apporto individuale (senza ponderazione)	
3- SVILUPPO COMPETENZE PROFESSIONALI	Istruzione (punteggi cumulabili)	Diploma	<input type="text" value="S.M.Inf. 5"/> <input type="text" value="S.M.Sup. 20"/>	Riporto punteggio <input type="text" value="max 25"/>
		Laurea	<input type="text" value="5"/>	
	Incarichi ricoperti nell'ente (punteggi cumulabili)	Coordinamento da almeno un anno	<input type="text" value="10"/>	Riporto punteggio <input type="text" value="max 20"/>
		Abilitazione all'utilizzo di procedure di natura trasversale*	<input type="text" value="10"/>	
	Valutazione complessiva Curriculum e formazione	Punteggio da attribuire tenendo conto di tutte le ulteriori esperienze professionali, dei titoli, dei ruoli ricoperti e delle attività di particolare rilevanza espletate durante la carriera lavorativa, nonché dell'insieme delle esperienze formative che rilevano dal curriculum professionale (con esclusione del credito formativo già valutato nella precedente selezione)**		<input type="text" value="da 1 a 25"/>
Apporto individuale negli ultimi due anni (escluso quello oggetto di valutazione)*** (punteggi cumulabili)	media anno 2007 = 30 (corrispondente a 99-100)	<input type="text" value="15"/>	Riporto punteggio <input type="text" value="max 30"/>	
	media anno 2007 = 28 (corrispondente a 94-98)	<input type="text" value="10"/>		
		media anno 2007 = 26 (corrispondente a 90-93)	<input type="text" value="5"/>	
		media anno 2008 = 30 (corrispondente a 99-100)	<input type="text" value="15"/>	
		media anno 2008 = 28 (corrispondente a 94-98)	<input type="text" value="10"/>	
		media anno 2008 = 26 (corrispondente a 90-93)	<input type="text" value="5"/>	
Ponderazione valutazione sviluppo competenze professionali		0,35	P3 = Punteggio Ponderato sviluppo competenze professionali Totale punteggi X 0,35	
TOTALE PUNTEGGI		Totale ponderazione	1	TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGI PONDERATI (somma P1 + P2 + P3)

* Per abilitazioni all'utilizzo di procedure trasversali si intendono gli incarichi relativi a procedure, informatizzate e non, di particolare rilievo che prevedono l'individuazione di personale particolarmente qualificato individuato dal dirigente all'interno di ciascun ufficio (esempio: procedura protocollo informatico, SIB etc.)

**Il punteggio verrà abbattuto fino ad un massimo di 5 punti in relazione all'eventuale presenza di sanzioni disciplinari nel biennio antecedente alla progressione, proporzionalmente alla gravità della sanzione.

***Trattandosi di area di vigilanza i punteggi corrispondenti a 99-100, 94-98 e 90-93 sono attribuiti senza ponderazione e non prevedono intervalli intermedi.

Requisito di accesso alle procedure di progressione economiche:

Permanenza di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento (art. 9 CCNL 11/4/2008)

SCHEDA TIPO P.E.O.
Varie Area di attività
CATEGORIA D - POSIZIONI INFRACATEGORIALI D3 e D1

Nominativo _____		Nato il _____		
Matricola _____		Categoria _____		
Sott./Uff.di riferimento: _____		Profilo Professionale _____		
1 - GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI	Anno di riferimento	Punteggio attribuito		
	2009	1 Quadrimestre	<input type="text" value="Q1"/>	
		2 Quadrimestre	<input type="text" value="Q2"/>	
		3 Quadrimestre	<input type="text" value="Q3"/>	
Ponderazione grado raggiungimento obiettivi nell'anno		0,2	Media Aritmetica annule M 2009 = Q1+Q2+Q3/3 P1=Punteggio Ponderato Conseguimento obiettivi (M annuale X 0,20)	
2 - VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE	Anno di riferimento	Punteggio attribuito		
	2009	1 Quadrimestre	<input type="text" value="Q1"/>	
		2 Quadrimestre	<input type="text" value="Q2"/>	
		3 Quadrimestre	<input type="text" value="Q3"/>	
Ponderazione valutazione apporto individuale nell'anno		0,4	Media Aritmetica annule M 2009 = Q1+Q2+Q3/3 P2 = Punteggio Ponderato Valutazione apporto (M annuale X 0,40)	
3 - SVILUPPO COMPETENZE PROFESSIONALI	Istruzione (punteggi cumulabili)	Titolo di studio *		
		Diploma scuola media superiore	<input type="text" value="5"/>	
		Laurea	<input type="text" value="10"/>	
		Laurea prevista per l'accesso dall'esterno	<input type="text" value="20"/>	
		Titolo post universitario		
	(Master 1 o 2 anni, Specializzazione universitaria, Dottorato di ricerca)	<input type="text" value="5"/>		
	Riporto punteggio		<input type="text" value="max 25"/>	
	Incarichi in atto ricoperti nell'ente (punteggi cumulabili)	Incarichi trasversali **/Direzione lavori	<input type="text" value="5"/>	
		Responsabile U.O.	<input type="text" value="10"/>	
		P.O. e/o A.P***/ RUP	<input type="text" value="10"/>	
Riporto punteggio		<input type="text" value="max 25"/>		
Valutazione complessiva Curriculum e formazione	Punteggio da attribuire tenendo conto di tutte le ulteriori esperienze professionali, dei titoli, dei ruoli ricoperti e delle attività di particolare rilevanza esplesate durante la carriera lavorativa, nonché dell'insieme delle esperienze formative che rilevano dal curriculum professionale (con esclusione del credito formativo già valutato nella precedente selezione)****		<input type="text" value="da 1 a 20"/>	
	Riporto punteggio		<input type="text" value="max 20"/>	
Apporto individuale negli ultimi due anni (escluso quello oggetto di valutazione) (punteggi cumulabili)	media anno 2007 = 99-100	<input type="text" value="15"/>		
	media anno 2007 tra 94-98	<input type="text" value="10"/>		
	media anno 2007 tra 90-93	<input type="text" value="5"/>		
	media anno 2008 = 99-100	<input type="text" value="15"/>		
	media anno 2008 tra 94-98	<input type="text" value="10"/>		
media anno 2008 tra 90-93	<input type="text" value="5"/>			
Riporto punteggio		<input type="text" value="max 30"/>		
Ponderazione valutazione sviluppo competenze professionali		0,4	P3 = Punteggio Ponderato sviluppo competenze professionali Totale punteggi X 0,40	
TOTALE PUNTEGGI		Totale ponderazione	1	
		TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGI PONDERATI (somma P1 + P2 + P3)		

* E' valutabile un solo titolo di studio, il titolo superiore assorbe il punteggio del precedente.

**Per incarichi trasversali si intendono gli incarichi relativi ad attività aventi referenze sull'intera Amministrazione Comunale, quali l'appartenenza a gruppi di lavoro inter-aree, lo svolgimento di attività di studio ed altre analoghe attività svolte nell'interesse dell'ente.

*** Da almeno due anni continuativi.

****Il punteggio verrà abbattuto fino ad un massimo di 5 punti in relazione all'eventuale presenza di sanzioni disciplinari nel biennio antecedente alla progressione, proporzionalmente alla gravità della sanzione.

In sede di prima applicazione, ed in relazione all'esiguo numero (2) di funzionari di P.M., questi ultimi parteciperanno alla procedura di progressione accorpata al profilo di funzionario amministrativo, con il necessario adeguamento dei pesi ponderali dei tre criteri.

Requisito di accesso alle procedure di progressione economica:

Permanenza di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento (art. 9 CCNL 11/4/2008)

SCHEDA TIPO P.E.O.
Varie Area di attività
CATEGORIA D 1- AREA DI VIGILANZA

Nominativo _____	Nato il _____
Matricola _____	Categoria _____ Profilo Professionale _____
Sett./Uff.di riferimento: _____	

1 - GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI	Anno di riferimento	Punteggio attribuito	Media Aritmetica annuale
	2009	1 Quadrimestre	<input type="text" value="Q1"/>
		2 Quadrimestre	<input type="text" value="Q2"/>
		3 Quadrimestre	<input type="text" value="Q3"/>
Ponderazione grado raggiungimento obiettivi nell'anno		0,35	M 2009 = Q1+Q2+Q3/3 P1=Punteggio Ponderato Conseguimento obiettivi (M annuale X 0,35)

2 - VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE	Anno di riferimento	Punteggio attribuito	Media Aritmetica annuale
	2009	1 Quadrimestre	<input type="text" value="Q1"/>
		2 Quadrimestre	<input type="text" value="Q2"/>
		3 Quadrimestre	<input type="text" value="Q3"/>
Ponderazione valutazione apporto individuale nell'anno		0,3	M 2009 = Q1+Q2+Q3/3 P2 = Media annuale Apporto individuale (senza ponderazione)

3- SVILUPPO COMPETENZE PROFESSIONALI	Istruzione (punteggi cumulabili)	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr><th colspan="2">Titolo di studio *</th></tr> <tr><td>Diploma scuola media superiore</td><td style="text-align:center;">5</td></tr> <tr><td>Laurea</td><td style="text-align:center;">10</td></tr> <tr><td>Laurea prevista per l'accesso dall'esterno</td><td style="text-align:center;">20</td></tr> <tr><th colspan="2">Titolo post universitario</th></tr> <tr><td>(Master 1 o 2 anni, Specializzazione universitaria, Dottorato di ricerca)</td><td style="text-align:center;">5</td></tr> </table>	Titolo di studio *		Diploma scuola media superiore	5	Laurea	10	Laurea prevista per l'accesso dall'esterno	20	Titolo post universitario		(Master 1 o 2 anni, Specializzazione universitaria, Dottorato di ricerca)	5	Riporto punteggio <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; margin: 0 auto; text-align: center;">max 25</div>
	Titolo di studio *														
	Diploma scuola media superiore	5													
	Laurea	10													
	Laurea prevista per l'accesso dall'esterno	20													
Titolo post universitario															
(Master 1 o 2 anni, Specializzazione universitaria, Dottorato di ricerca)	5														
Incarichi in atto ricoperti nell'ente (punteggi cumulabili)	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>Incarichi trasversali **</td><td style="text-align:center;"><input type="text" value="5"/></td></tr> <tr><td>Coordinamento da almeno un anno</td><td style="text-align:center;"><input type="text" value="10"/></td></tr> <tr><td>P.O. e/o A.P***</td><td style="text-align:center;"><input type="text" value="10"/></td></tr> </table>	Incarichi trasversali **	<input type="text" value="5"/>	Coordinamento da almeno un anno	<input type="text" value="10"/>	P.O. e/o A.P***	<input type="text" value="10"/>	Riporto punteggio <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; margin: 0 auto; text-align: center;">max 25</div>							
Incarichi trasversali **	<input type="text" value="5"/>														
Coordinamento da almeno un anno	<input type="text" value="10"/>														
P.O. e/o A.P***	<input type="text" value="10"/>														
Valutazione complessiva Curriculum e formazione	Punteggio da attribuire tenendo conto di tutte le ulteriori esperienze professionali, dei titoli, dei ruoli ricoperti e delle attività di particolare rilevanza espletate durante la carriera lavorativa, nonché dell'insieme delle esperienze formative che rilevano dal curriculum professionale (con esclusione del credito formativo già valutato nella precedente selezione)**** <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; margin: 0 auto; text-align: center;">da 1 a 20</div>	Riporto punteggio <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; margin: 0 auto; text-align: center;">max 20</div>													
Apporto individuale negli ultimi due anni (escluso quello oggetto di valutazione)***** (punteggi cumulabili)	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>media anno 2007 = 30 (corrispondente a 99-100)</td><td style="text-align:center;"><input type="text" value="15"/></td></tr> <tr><td>media anno 2007 = 28 (corrispondente a 94-98)</td><td style="text-align:center;"><input type="text" value="10"/></td></tr> <tr><td>media anno 2007 = 26 (corrispondente a 90-93)</td><td style="text-align:center;"><input type="text" value="5"/></td></tr> <tr><td>media anno 2008 = 30 (corrispondente a 99-100)</td><td style="text-align:center;"><input type="text" value="15"/></td></tr> <tr><td>media anno 2008 = 28 (corrispondente a 94-98)</td><td style="text-align:center;"><input type="text" value="10"/></td></tr> <tr><td>media anno 2008 = 26 (corrispondente a 90-93)</td><td style="text-align:center;"><input type="text" value="5"/></td></tr> </table>	media anno 2007 = 30 (corrispondente a 99-100)	<input type="text" value="15"/>	media anno 2007 = 28 (corrispondente a 94-98)	<input type="text" value="10"/>	media anno 2007 = 26 (corrispondente a 90-93)	<input type="text" value="5"/>	media anno 2008 = 30 (corrispondente a 99-100)	<input type="text" value="15"/>	media anno 2008 = 28 (corrispondente a 94-98)	<input type="text" value="10"/>	media anno 2008 = 26 (corrispondente a 90-93)	<input type="text" value="5"/>	Riporto punteggio <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; margin: 0 auto; text-align: center;">max 30</div>	
media anno 2007 = 30 (corrispondente a 99-100)	<input type="text" value="15"/>														
media anno 2007 = 28 (corrispondente a 94-98)	<input type="text" value="10"/>														
media anno 2007 = 26 (corrispondente a 90-93)	<input type="text" value="5"/>														
media anno 2008 = 30 (corrispondente a 99-100)	<input type="text" value="15"/>														
media anno 2008 = 28 (corrispondente a 94-98)	<input type="text" value="10"/>														
media anno 2008 = 26 (corrispondente a 90-93)	<input type="text" value="5"/>														
Ponderazione valutazione sviluppo competenze professionali		0,35	P3 = Punteggio Ponderato sviluppo competenze professionali Totale punteggi X 0,35												

TOTALE PUNTEGGI	Totale ponderazione 1	TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGI PONDERATI (somma P1 + P2 + P3)
------------------------	--------------------------	----------------------------------------------------------------------

* E' valutabile un solo titolo di studio, il titolo superiore assorbe il punteggio del precedente.
 **Per incarichi trasversali si intendono gli incarichi relativi ad attività aventi influenze sull'intera Amministrazione Comunale, quali l'appartenenza a gruppi di lavoro inter-aree, lo svolgimento di attività di studio ed altre analoghe attività svolte nell'interesse dell'ente.
 *** Da almeno due anni continuativi.
 ****Il punteggio verrà abbattuto fino ad un massimo di 5 punti in relazione all'eventuale presenza di sanzioni disciplinari nel biennio antecedente alla progressione, proporzionalmente alla gravità della sanzione.
 *****Trattandosi di area di vigilanza i punteggi corrispondenti a 99-100, 94-98 e 90-93 sono attribuiti senza ponderazione e non prevedono intervalli intermedi.

Requisito di accesso alle procedure di progressione economica:
 Permanenza di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento (art. 9 CCNL 11/4/2008)

SCHEDA TIPO P.E.O.
Varie Area di attività

CATEGORIE VARIE (Commissioni consiliari, distacco sindacale e tipologie tutelate da specifiche disposizioni di legge secondo il sistema di valutazione, con valutazione "standard")

Nominativo _____	Nato il _____
Matricola _____	Categoria _____
Sett./Uff.di riferimento: _____	Profilo Professionale _____

1 - GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI	Anno di riferimento	Punteggio attribuito	Media Aritmetica annule	
	2009	1 Quadrimestre <input type="text" value="Q1"/> 2 Quadrimestre <input type="text" value="Q2"/> 3 Quadrimestre <input type="text" value="Q3"/>	M 2009 = Q1+Q2+Q3/3	
	Ponderazione grado raggiungimento obiettivi nell'anno		0,5	P1=Punteggio Ponderato Conseguimento obiettivi (M annuale X 0,50)

2- SVILUPPO COMPETENZE PROFESSIONALI	Istruzione (punteggi cumulabili)	Trattandosi di scheda relativa a più categorie verrà valutato il titolo di studio di accesso al profilo di appartenenza, con diverso punteggio a seconda se trattasi di titolo di accesso dall'esterno (45) o titolo immediatamente inferiore (25), con un ulteriore punteggio aggiuntivo (5) se si è in possesso del titolo immediatamente superiore.	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2">Titolo di studio</th> </tr> <tr> <td style="text-align:center;">Accesso dall'esterno</td> <td style="text-align:center;">Immed. inferiore</td> </tr> <tr> <td style="text-align:center;">45</td> <td style="text-align:center;">25</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align:center;">Immed. superiore</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align:center;">5</td> </tr> </table>	Titolo di studio		Accesso dall'esterno	Immed. inferiore	45	25	Immed. superiore		5		Riporto punteggio <input type="text" value="max 50"/>
	Titolo di studio													
	Accesso dall'esterno	Immed. inferiore												
45	25													
Immed. superiore														
5														
Valutazione complessiva Curriculum e formazione	Punteggio da attribuire tenendo conto di tutte le esperienze professionali, dei titoli, dei ruoli ricoperti e delle attività di particolare rilevanza espletate durante la carriera lavorativa, nonché dell'insieme delle esperienze formative che rilevano dal curriculum professionale (con esclusione del credito formativo già valutato nella precedente selezione)*	<input type="text" value="da 1 a 50"/>	Riporto punteggio <input type="text" value="max 50"/>											
Ponderazione valutazione sviluppo competenze professionali		0,5	P3 = Punteggio Ponderato sviluppo competenze professionali Totale punteggi X 0,50											
TOTALE PUNTEGGI		Totale ponderazione 1	TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGI PONDERATI (somma P1 + P2 + P3)											

*Il punteggio verrà abbattuto fino ad un massimo di 5 punti in relazione all'eventuale presenza di sanzioni disciplinari nel biennio antecedente alla progressione, proporzionalmente alla gravità della sanzione.

Requisito di accesso alle procedure di progressione economiche:

Permanenza di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento (art. 9 CCNL 11/4/2008)



POLIZIA MUNICIPALE DI PALERMO

Segreteria del Comandante

Via Dogali, 29 tel. 0916954255 Fax 091312294

N.43\293 di Prot. 2009

Palermo, 20 ottobre 2009

Oggetto: Situazione attuale e relativa proposta previsione dei costi relativi alla turnazione ed alla produttività del personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale.

Al Dirigente del Settore Sviluppo
Organizzativo del Comune

La presente sostituisce la nota di pari protocollo del 7 ottobre 2009.

Il Corpo di Polizia Municipale fornisce i seguenti servizi prioritari, che attualmente si articolano:

- servizio di Scorta Autorità Comunali n. 29 unità nei turni mattinale/pomeridiano/notturno.
Costo annuo € 52.029,00
- personale attualmente utilizzato nelle aliquote Tribunali n.43 unità nei turni mattinale/pomeridiano.
Costo annuo € 77.146,00
- T.S.O. 21 unità nei turni mattinale/pomeridiano.
Costo annuo € 37.676,00
- T.A.R.S.U. 21 unità nei turni mattinale/pomeridiano.
Costo annuo € 37.676,00
- Infortunistica 50 unità nei turni mattinale/pomeridiano.
Costo annuo € 89.700,00

- Nucleo a cavallo e unità cinofila 27unità nei turni
mattinale/pomeridiano.
Costo annuo € 48.440,00
- Autoparco n. 15 unità nei turni mattinale/pomeridiano.
Costo annuo € 26.911,00
- Villa Niscemi, Palazzo di città, Via del quattro Aprile,
Ragioneria, via del Carabiniere n. 48 unità nei turni
mattinale/pomeridiano.
Costo annuo € 86.116,00
- Servizio in occasione delle sedute del Consiglio Comunale
Maggiorazione. (4 unità)
Costo annuo € 7.176,00

Con una spesa annua di € 462,870,00

Altresì, in atto, il Corpo fornisce, giornalmente, servizi notturni con l'impiego di n.28 unità giornaliere, con una decurtazione, da giugno ad oggi, di quasi il 50% delle unità precedentemente impegnate, a causa della riduzione del budget assegnato. Pertanto eventuali ulteriori servizi ed unità impiegate dovranno essere finanziate con fondi aggiuntivi.



Servizi notturni attualmente prestati:

Cordinamento servizi esterni:	2 unità;
Controllo Zona Rimozione:	2 unità;
Controllo area di transito autocarri Mercato Ortofrutticolo:	2 unità;
Controllo ingresso e viabilità piazzale Mercato Ittico:	2 unità;
Infortunistica stradale:	2 unità;
Servizio piantonamento residenza Sig. Sindaco:	2 unità;
Servizio piantonamento e vigilanza locali Caserma:	2 unità;
Servizio piantonamento e vigilanza locali Nucleo Ippomontato:	2 unità;
Servizio piantonamento e vigilanza locali e mezzi Autoparco:	2 unità;
Servizio piantonamento e vigilanza locali Villa Niscemi:	2 unità;
Servizio piantonamento e vigilanza locali Palazzo di Città:	2 unità;
Centrale Radio Operativa	2 unità;
Nucleo Trattamento Sanitario Obbligatorio:	4 unità;
Totale personale impiegato per notte:	28 unità.



Con una spesa annua di € 250.068,00



Appare opportuno precisare che in caso di emergenza e calamità il Comandante può prevedere l'implementazione delle unità notturne per il tempo necessario al perdurare dell'evento.

In aggiunta alle predette unità si prevede l'utilizzazione di ulteriori 766 unità dei vari Servizi in turno mattinale/pomeridiano per un importo annuo di

€ 1.374.288,00

Ipotizzando così una spesa complessiva annua di

€ 2.087.226,00.

Al personale che effettua turni di servizio domenicali e festivi dovrà essere corrisposto quanto previsto dall'articolo 24 del C.CC.N.L

I suddetti conteggi non tengono conto della decurtazione del giorno di recupero relativo ai progetti di produttività n. 0, 1 e 2., pari ad Euro 174.889,00

Pertanto il costo totale della turnazione è pari a **Euro 1.912.337,00.**

Quantizzazione numerica del personale assegnato ai predetti servizi indifferibili

Scorta	n.	29
Aliquote tribunali	n.	43
Infortunistica	n.	50
TARSU	n.	21
TSO	n.	21
Nucleo Cav + Cinofilo	n.	27
Autoparco	n.	15
Villa Niscemi/Palazzo Città	n.	48
Consiglio Comunale	n.	4

Totale

258 unità

Quantizzazione numerica da assegnare ai rimanenti Servizi

Ufficio gabinetto del Comandante	n.	8
Servizio di Polizia Giudiziaria	n.	128
Distretti	n.	100
Centrale operativa ed annessi	n.	36
Ufficio Sicurezza	n.	4
Armeria	n.	4
Ufficio Strategico	n.	6
Ufficio Protocollo	n.	10
Staff Dirigente Mo.Sic.	n.	6

Polizia Stradale	n.	330
Staff Dirigente Polizia amministrativa	n.	4
Polizia Urbana, Mercati	n.	35
Servizio vigilanza igiene urbana	n.	20
Nucleo controllo attività economico produttive e chiusure coattive	n.	40
Nucleo tutela risorse immobiliari	n.	35

Totale complessivo personale occorrente **766 unità**

TOTALE PERSONALE TURNANTE **1024 unità**

Si precisa che l'attuale forza della Polizia Municipale è pari a **1308** unità, di cui **120** prestano servizio presso l'Ufficio Verbalizzazioni e Affari Generali e non effettuano turnazione.

Alle superiori **1188 unità** si sottraggono ulteriormente le unità relative al personale che non effettua turnazione su base volontaria, le unità relative al personale distaccato presso altri Enti e/o Settori, nonché le unità relative al personale di ruolo che effettua servizio in part-time, (circa 60 unità).

Pertanto le unità operative effettuanti turnazione si attestano a 1024 (258 + 766).

Ai fini della nuova redistribuzione delle risorse risulta necessaria una rimodulazione dell'organo struttura al fine di ottimizzare le U.O. turnanti, ed in particolare

Servizio Staff

Nello **Servizio Staff del Comandante** viene istituita una nuova U.O.:

2. U.O. Supporto Coordinamento Strategico Operativo :

Questa U.O. fornirà quella serie di supporti logistico - organizzativi necessari al funzionamento del Corpo in particolare:

- ✓ Predisposizione delle relazioni e della corrispondenza diretta agli Organi Istituzionali;
- ✓ Promozione e coordinamento dei progetti di sviluppo ed innovazione;
- ✓ Gestione delle relazioni con gli altri Enti e Corpi di Polizia Municipale;
- ✓ Ricerca e progettazione progetti finanziati da risorse nazionali o comunitarie;
- ✓ Progettazione polizia di prossimità e distretti;
- ✓ Collegamento servizi, specialmente per grandi eventi e manifestazioni con i dirigenti preposti;

- ✓ Gestione, studio e predisposizione piani di rinforzo ai distretti di zona per servizi particolari, anche ricorrenti;
- ✓ Supporto al Comandante ed ai dirigenti per la definizione di nuove organizzazioni relative alla struttura della Polizia Municipale.
- ✓ Pianificazione dei turni di servizio operativo notturni e centralizzati (sabato domenica e festivi);
- ✓ Organizzazione e coordinamento dei servizi di reperibilità;
- ✓ Gestione degli ordini di servizio;
- ✓ Gestione servizi speciali, specialmente per grandi eventi e manifestazioni;
- ✓ Organizzazione dei servizi speciali in occasione delle consultazioni elettorali.
- ✓ Cura la tenuta e la gestione dell'armeria del Corpo;
- ✓ Cura la gestione e la calendarizzazione delle esercitazioni al tiro;
- ✓ Protocolla e smista la corrispondenza per tutti i servizi del Corpo;
- ✓ Cura la raccolta delle delibere comunali e delle ordinanze sindacali e delle Gazzette Ufficiali in genere.
- ✓ Informa gli operatori di P.M. sui rischi derivanti dalla loro attività;
- ✓ Fornisce agli operatori di P.M. i dispositivi di protezione individuale;
- ✓ Mantiene i contatti col datore di lavoro e col medico competente;
- ✓ Effettua studi e ricerche al fine di aggiornare gli operatori di P.M. su eventuali nuovi rischi per la salute, informandoli sulla prevenzione degli stessi anche in funzione di eventuali nuove normative e/o disposizioni ministeriali.
- ✓ Gestione rapporti col medico competente in materia di sorveglianza sanitaria (visite periodiche, cause di servizio e infortuni) con calendarizzazione dell'attività.
- ✓ Gestisce la protezione e prevenzione rischi sul posto di lavoro

Con la creazione di questa nuova U.O. vengono soppresse le seguenti U.O.

- Coordinamento strategico
- Armeria
- Protocollo
- Ufficio prevenzione e protezione rischi professionali
- Ufficio servizi centralizzato e notturno

Pertanto nel **Servizio di staff comandante** turneranno solo le seguenti U.O.

1. Gabinetto del comandante n. 8 unità
2. Distretti n.100 unità
3. Supporto Coordinamento Strategico Operativo n. 24 unità
4. Centrale operativa n. 36 unità
5. N.Cinofilo e Nucleo a Cavallo 27 unità
6. Scorta autorità comunali n.29 unità

Totale persone turnanti n. 224

Nel **Servizio Mobilità e Sicurezza** turneranno le seguenti U.O. :

1. Staff dirigente MO e SIC. N. 6 unità
2. Nucleo Vigilanza stradale (polizia stradale, autogrù, autovelox, auto abbandonate gas di scarico) n.330 unità
3. Nucleo Vigilanza stradale (Vigilanza siti istituzionali), n.52 unità
4. Nucleo infortunistica n. 50 unità

Totale persone turnanti n. 438

Nel **Servizio Polizia Giudiziaria** turneranno le seguenti U.O.

1. Servizio P.G. tribunale e procura minori
2. Nucleo Polizia Giudiziaria
3. Nucleo operativo Protezione Ambiente
4. Nucleo anti frodi
5. Nucleo edilizia abusiva
6. Nucleo tutela patrimonio artistico
- 7.

Totale persone turnante n. 171

Nel **Servizio Polizia Amministrativa** turneranno le seguenti U.O.

1. Staff dirigente polizia amministrativa n.4 unità
2. Nucleo accertamenti tributari n. 21 unità
3. Nucleo T.S.O. n. 21 unità
4. Polizia Urbana Mercati n. 35 unità
5. Servizio vigilanza igiene urbana n. 20 unità
6. Nucleo controllo attività economico produttive e chiusure coattive n. 46
7. Nucleo tutela risorse immobiliari n.35

Totale persone turnante n. 182

Ad ognuno dei dirigenti dei servizi del Corpo che godono della turnazione verrà assegnato il relativo budget finanziario ai fini di una più razionale gestione della turnazione.

Buoni Pasto

Si chiede altresì la fornitura dei buoni pasto, nel rispetto della normativa contrattuale, per il personale di P.M. che effettua i seguenti turni di lavoro:

1. turno 12.00 – 19.00 (in genere servizi di vigilanza posti fissi, viabilità, TSO, scorta, autoparco, centrale radio, polizia amministrativa)
2. turno 17.00 - 24.00 (in genere servizi di vigilanza posti fissi, viabilità, TSO, scorta, autoparco, centrale radio, polizia amministrativa, polizia giudiziaria)
3. turno 18.00 – 01.00 (in genere servizi di vigilanza posti fissi, viabilità, TSO, scorta, autoparco, centrale radio, polizia amministrativa, polizia giudiziaria)

Turnazione personale stabilizzato.

Il personale suddetto sarà suddiviso in gruppi di lavoro e verrà utilizzato su 5 giorni lavorativi per 6 ore e 40 minuti giornalieri, per un totale di 20 ore settimanali .

I predetti operatori di P.M. saranno inseriti all'interno dell'orario di servizio dei servizi a cui sono assegnati.

Per tale personale (circa 180 unità) verrà individuato un apposito budget finanziario mirato al pagamento della indennità di turnazione, pari ad Euro 158.374,00 al netto delle decurtazioni previste per i giorni di recupero relativi al progetto di produttività 1.

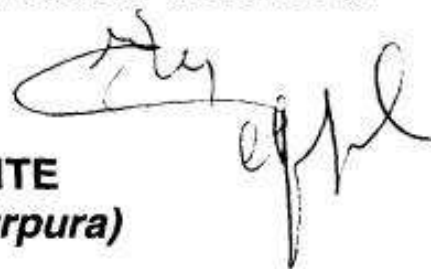
Produttività personale stabilizzato.

Per la produttività degli agenti stabilizzati si propone come obbligatorio il progetto di produttività 1 in atto in adozione al Corpo, ridotto in proporzione a 12 turni (n.6 turni di sabato e n.6 turni di domenica).

Produttività personale di ruolo.

Per il personale di ruolo si propone il mantenimento dell'attuale sistema di produttività.

IL COMANDANTE
(Dott. Nunzio Purpura)





SEGRETERIA PROVINCIALE di PALERMO

DICHIARAZIONE UIL Fpl

allegata al CONTRATTO DECENTRATO del Comune di PALERMO

La UIL FPL di Palermo,

- constata la presenza di alcune problematiche che non hanno trovato soluzione nella costruzione del CCDI, causate fundamentalmente da una fase di stasi economica e normativa prodotta dal concomitante sommarsi degli effetti della **crisi economica**, che **tocca con effetti drammatici anche le aziende comunali**, con il dispiegarsi delle normative della c.d. "**riforma Brunetta**", che dovranno trovare soluzione alla tornata contrattuale dell'anno 2010;
- considera prioritaria l'acquisizione e la distribuzione delle nuove risorse economiche che con la firma del CCDI vengono allocate a tutela di **tutto il personale**, compreso il personale di nuova assunzione;
- ritiene ulteriori punti favorevoli del CCDI, oltre alle **Progressioni di Carriera** e quindi al **consolidamento di risorse "stabili"**:
 - >> la **parificazione** delle produttività base fra i vari comparti professionali;
 - >> i **premi di Gruppo** a disposizione di tutte le Aree, finanziati dalle economie, ad oggi non assegnate, per progetti **innovativi**;
 - >> **l'incremento per oltre 300.000 euro della Turnazione**;
 - >> l'obbligo per la dirigenza di "**illustrare**" e "**concordare**" con i lavoratori gli obiettivi delle Unità organizzative e l'obbligo dell' "**assegnazione formale**", e quindi **per iscritto**, ad ogni dipendente dell'attività da svolgere ai fini della valutazione;
 - >> la possibilità di **opporre ricorso alla valutazione del dirigente anche rispetto alla valutazione "standard" e "superiore allo standard" quando vi sia penalizzazione economica**;
- ritiene, anche al fine di ampliare ulteriormente la platea del personale interessato, che per le **Progressioni Economiche Orizzontali** sia applicabile la **ultrattività delle graduatorie con la possibilità dello scorrimento delle stesse, in concomitanza alla progressiva liberazione delle risorse (es. pensionamenti)**, fino al completo e continuo utilizzo delle medesime risorse economiche stabili ad esse assegnate, **fatta salva la verifica biennale di acquisizione di nuove risorse**;
- considera **necessario avviare una profonda revisione di tutto il sistema normativo nonché applicativo**, compreso il sistema di valutazione e della produttività, **inserendo criteri maggiormente oggettivi** ed avviando una **apposita sessione contrattuale** già ad inizio 2010, anche al fine di scongiurare la **disapplicazione ex Legge del CCDI** come previsto dal D.Lgs. 150/2009 (Riforma Brunetta);
- firma, con senso di responsabilità verso i Lavoratori del Comune di Palermo, il CCDI, attenendosi semplicemente al **merito del contratto**, confrontandolo pragmaticamente con il contratto precedente, quindi ritenendo sia **il miglior contratto ad oggi possibile**.

La SEGRETERIA PROVINCIALE
Ilioneo MARTINEZ - Salvatore SAMPINO