



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DI QUALIFICA  
NON DIRIGENZIALE DEL LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA**

**PARTE NORMATIVA**

**ANNI 2019 - 2021**

**DISPOSIZIONI GENERALI**

**Articolo 1**

**(Campo di applicazione e durata)**

1. Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL 2016-2018 del 21.5.2018, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato ed ha durata triennale.
2. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dalla sua esecutività. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate.

**Articolo 2**

**(Obiettivi del contratto integrativo decentrato)**

1. Il presente accordo, relativo alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa, assume come obiettivi:
  - a) la valorizzazione delle risorse umane, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza - efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini, aumentando il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
  - b) Assicurare elevati standard qualitativi del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di parità di opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

**RELAZIONI SINDACALI**

**Articolo 3**

**(Materie oggetto di contrattazione decentrata)**

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 7 del CCNL 2016-18 del 21.5.2018, sono le seguenti:
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, di cui all'art. 68, comma 1 del CCNL 2016-18, tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
  - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016-18, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 2016-18, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1 del CCNL 2016-18;

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'S. L. P. U. G. A. R. L.' and various initials.]*

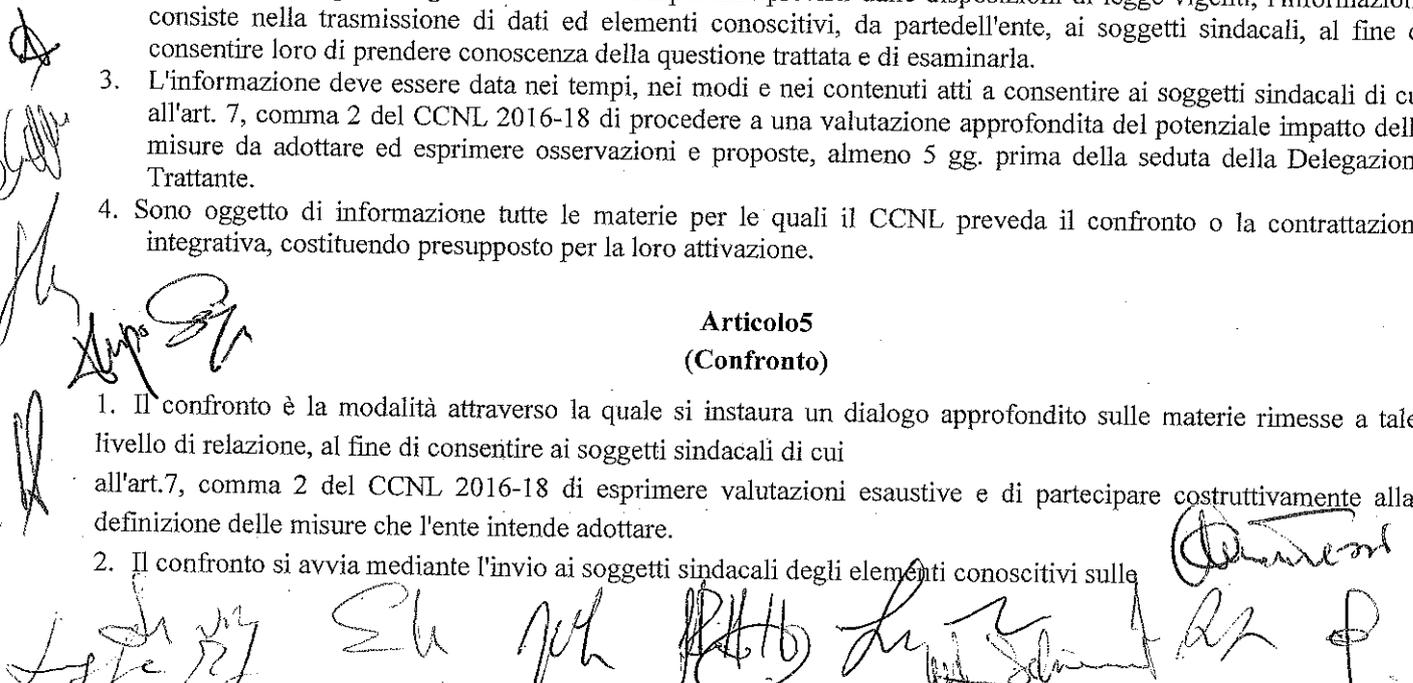
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 del CCNL 2016-18;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 2016-18 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL 2016-18 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 del CCNL 2016-18, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL 2016-18;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL 2016-18;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2 del CCNL 2016-18;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del CCNL 2016-18;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 2016-18, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8 del CCNL 2016-18, in materia di turni di lavoro notturni.

#### Articolo 4 (Informazione)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL 2016-18 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, almeno 5 gg. prima della seduta della Delegazione Trattante.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il CCNL preveda il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

#### Articolo 5 (Confronto)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 del CCNL 2016-18 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle



misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giornidall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.

L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del CCNL 2016-18;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

#### Articolo 6

##### (Organismo paritetico per l'innovazione)

L'organismo paritetico per l'innovazione, previsto dall'art. 6 del CCNL 2016-18,realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

E' composto da un componente designato da ciascuna delle OO.SS. di cui all'art. 7 comma 2 lett. b) del CCNL 2016-18 e, per la parte pubblica, in forma paritetica, da Dirigenti e Funzionari individuati dall'Amministrazione.

#### Articolo 7

##### (Clausole di raffreddamento)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

#### Articolo 8

##### (Diritto di assemblea)

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Sgt', 'P', and others.]*

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata attraverso il sistema di rilevazione automatizzata delle presenze. Il dipendente che omette di segnalare la partecipazione all'assemblea tramite l'apposita timbratura all'inizio ed alla fine della partecipazione è soggetto al sistema sanzionatorio in vigore nell'Ente.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. I tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.
8. L'assemblea è pubblica.

#### Articolo 9 (Diritto di affissione)

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

#### Articolo 10 (Trasferimenti dei Dirigenti RSU)

Ai fini della Legge 300/70 e s.m.i, così come ripreso dal comma 6, art. 42 del D.Lgs. 165/2001, i componenti della RSU rivestono la figura di Dirigenti Sindacali.



Il trasferimento dei Dirigenti Sindacali tra unità produttive può essere resa possibile previo assenso dell'organizzazione sindacale di appartenenza. Per unità produttiva si intende il Settore di appartenenza del componente della RSU.

### Articolo 11

#### (Costituzione del Fondo Risorse Decentrate)

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art. 67 del CCNL 2016-18.
2. La costituzione del fondo complessivo viene definita annualmente dall'Amministrazione, distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili.
3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, quali le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto.

### Articolo 12

#### (Destinazione del Fondo Risorse Decentrate)

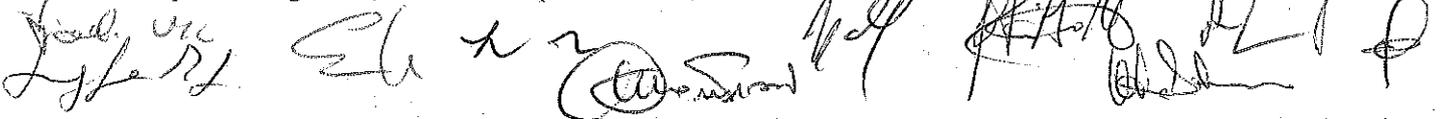
1. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 2016-18;
  - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquennis del CCNL 2016-18 ;
  - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 2016-18, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 2016-18;
  - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
  - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
2. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 1, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

### Articolo 13

#### (Progressioni Orizzontali – Definizione delle procedure di selezione e dei criteri)

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto per ogni anno, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione prevista dai regolamenti vigenti.
2. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

per la categoria A, dalla A1 alla posizione A6;



per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8 e dalla posizione B3 alla posizione B8;

per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;

per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7.

3. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili e a tal scopo destinate dalla Delegazione Trattante, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota del 50% dei dipendenti aventi diritto, in servizio al 1° Gennaio dell'anno di selezione, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 7.
4. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.
5. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate.
6. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
7. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
8. L'attribuzione della progressione economica orizzontale ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
9. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
11. Il Responsabile del personale provvede alla fase propedeutica di informazione ai dipendenti dell'avvio delle procedure di valutazione e successivamente all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante emissione di appositi avvisi da comunicare al personale (cui viene dato un tempo minimo di 10 giorni per procedere alla presentazione delle domande) Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna posizione economica, sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.

Per quanto riguarda i Capi settore la valutazione verrà effettuata dal Nucleo di valutazione che trasmetterà le risultanze della stessa all'Ufficio personale.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.

L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

12. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:

ferie, riposo compensativo;

assenza per infortuni per cause di servizio;

permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;

congedi parentali;

assenza per donazione sangue o protezione civile;

assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3;

assenza per permessi di cui all'art. 37 del CCNL 21/05/2018;

assenza per permessi di cui agli artt. 31,32,33,35 e 45.

~~DELETA~~

per presentazione della domanda

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che, nel biennio precedente alla data della selezione, sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

13. I requisiti specifici valutabili ai fini delle selezioni sono i seguenti:

Esperienza acquisita

Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno dell'ente locale (Pubblica Amministrazione) ossia anzianità, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

A parità di punteggio sarà valutata l'esperienza maturata da dipendente dell'ente.

Arricchimento professionale

Per arricchimento professionale si intende:

- la capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale;
- l'espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;
- l'espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie;
- la partecipazione a progetti o iniziative specifici;
- l'addestramento del personale in fase operativa;
- l'autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.

Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti

Nell'impegno e qualità della prestazione individuale, si valutano (anche in relazione all'esito della valutazione della performance degli ultimi tre anni):

La capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni ed i programmi di lavori assegnati;

La capacità di svolgere con competenza ed autonomia i compiti definiti per il profilo;

Il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;

Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

La selezione avviene sulla base dei precedenti criteri e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A, B, C e D (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica).

I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti al triennio precedente a quello di attuazione della progressione.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione.

Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili, dando priorità ai dipendenti che hanno la maggiore anzianità di servizio nella posizione economica acquisita.

A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.

In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione in merito all'arricchimento professionale e alla prestazione di cui agli allegati B e C verrà effettuata da parte del dirigente dell'ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione.

La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere, entro <sup>5</sup>~~10~~ giorni dalla comunicazione, di essere sentito dal Segretario Generale. Il dipendente ha facoltà di decidere che un rappresentante sindacale di sua fiducia possa assistere all'incontro. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide, in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

I criteri per la ripartizione delle Progressioni Economiche Orizzontali (P.E.O.) nell'ambito delle categorie e le relative risorse finanziarie saranno definiti annualmente in sede di Delegazione Trattante, entro il primo semestre.

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

*[Handwritten signature and initials on the right margin]*

*5 LAVORATIVI  
ENTRO 5 G. LAVORATI*

## Articolo 14

### (Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance)

1. Il fondo disponibile di cui all'art. 68, comma 1 del CCNL 2016-2018, è destinato (come da art. 9) ad essere utilizzato anche per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, in modo selettivo e secondo risultati accertati con il sistema di valutazione dell'Ente.
2. Le parti privilegiano un sistema di valutazione che valorizzi il merito e il lavoro di gruppo e che consenta all'interno del gruppo di premiare chi con maggiore impegno ha partecipato al raggiungimento degli obiettivi del Servizio e/o Ufficio di appartenenza, assegnati preventivamente dal proprio Capo settore.
3. Dovranno essere apprezzati la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti organizzativi tenuti.
4. Il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del Libero Consorzio Comunale di Siracusa è adottato ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs 150/2009.
5. Il sistema premiante della performance si articola nelle seguenti categorie fondamentali di premi:
  - a) un premio collegato alla valutazione delle performance individuali, al quale accedono tutti i dipendenti;
  - b) un premio di performance organizzativa collegato ad obiettivi strategici e/otrasversali individuati nel Piano delle Performance, al quale accedono tutti i dipendenti;
6. Una quota pari al 70% del fondo viene ripartita fra i diversi Settori, sulla scorta del personale ad essi assegnato, ai fini della corresponsione della liquidazione del premio collegato alla valutazione delle performance individuali; una quota pari al 30% del fondo viene destinata per la performance organizzativa ed è collegata al risultato complessivo conseguito così come valutato dal Nucleo Indipendente di Valutazione dell'Ente.

## Articolo 15

### (Premio di performance individuale)

1. I piani di performance individuale sono finanziati con una quota pari al 70% del fondo annualmente destinato in sede di contrattazione decentrata alla erogazione dei premi legati alla valutazione delle performance. Tali piani, finalizzati al miglioramento dell'efficienza dei servizi dell'Ente, saranno definiti entro il primo semestre di ogni anno, dai Capi settore competenti e trasmessi con atto formale al Segretario Generale che ne verifica la coerenza con i documenti programmatici dell'Ente.
2. Nelle more della stesura definitiva del piano dettagliato degli obiettivi devono comunque essere definiti obiettivi per consentire la continuità dell'azione amministrativa facendo riferimento agli obiettivi di performance pluriennali e/o al Piano degli Obiettivi provvisorio.
3. I piani, formulati con le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente, devono indicare:
  - L'obiettivo da realizzare
  - Le azioni programmate
  - Il personale e le professionalità impegnate
  - I risultati attesi
  - I tempi di attuazione
  - Gli indicatori di risultato
4. La ripartizione del fondo destinato al "Premio di performance individuale", sarà calcolata rispetto al numero di personale ed ai seguenti coefficienti: Cat. A coeff. 1- Cat. B coeff. 1,10- Cat. B3 coeff. 1,20 -Cat. C coeff. 1,30- Cat D coeff. 1,50.
5. Il Premio di performance individuale dovrà essere liquidato a ciascun dipendente a seguito di valutazione effettuata dal Capo settore secondo i parametri individuati dal sistema di misurazione e valutazione delle performance del vigente R.O.U.S.. I Capi settore valutano la performance del personale sulla base di criteri di valorizzazione del merito, in relazione agli ambiti:
  - di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;

➤ dei comportamenti organizzativi dimostrati.

6. A tal fine il sistema prevederà che la liquidazione del premio individuale di performance avvenga a conclusione del ciclo annuale di valutazione sulla base della valutazione finale, effettuata dal Capo settore, come da vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
7. Il premio è destinato al personale che su base annua ottiene, secondo il sistema di valutazione, un punteggio non inferiore a 60/100 .
8. Nella valutazione della performance individuale si terrà conto delle disposizioni del dell'art. 9 comma 3 del d. lgs.150/09 e ss. mm. ii; tale disciplina è estesa ai periodi di malattia per terapie salvavita.
9. L' amministrazione monitora annualmente, con il supporto del Nucleo Indipendente di Valutazione, l'impatto della valutazione in termini di miglioramento della performance e sviluppo del personale, al fine di migliorare i sistemi di misurazione e valutazione in uso.
10. Per il personale a tempo parziale resta inteso che la corresponsione del premio di performance individuale dovrà essere proporzionale al tempo di lavoro prestato.

#### Articolo 16

##### (Maggiorazione del premio di performance individuale)

1. Al 5 % del personale che consegue le valutazioni più elevate, secondo il sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio di performance individuale nella misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a tale titolo al personale valutato positivamente all'interno.
2. Detta percentuale è calcolata per Settore di appartenenza, con attribuzione ad almeno 1 unità.
3. Qualora il numero dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto superi la quota massima del 5 per cento dei dipendenti di cui al comma 2, la maggiorazione sarà attribuita al personale che, a parità di punteggio, risulti più anziano per servizio e, in caso di ulteriore parità, più anziano per età.

#### Articolo 17

##### (Premio di performance organizzativa)

1. Il premio di performance organizzativa è finanziato con una quota pari al 30% del fondo annualmente destinato in sede di contrattazione decentrata alla erogazione dei premi legati alla valutazione delle performance. Tale premio sarà erogato a seguito di valutazione dell'OIV, sulla base del risultato complessivamente raggiunto dall'Ente e dalle Strutture Organizzative.
2. La valutazione positiva della performance organizzativa, pari almeno al 60/100, dà titolo alla corresponsione del premio.
3. Il valore economico della cifra individuale massima erogabile ai singoli dipendenti è calcolato secondo i seguenti coefficienti Cat. A coeff. 1- Cat. B coeff. 1,10- Cat. B3 coeff. 1,20 -Cat. C coeff. 1,30- Cat D coeff. 1,50. Il premio è destinato al personale che , su base annua, ottiene, secondo il sistema permanente di valutazione, un punteggio non inferiore a 60/100 della performance individuale.
4. L'importo del premio sarà calcolato sulla base del coefficiente di categoria della valutazione della performance organizzativa e della valutazione della performance individuale del dipendente e sarà liquidato a seguito della validazione da parte del Nucleo indipendente di valutazione della Relazione sulla Performance.
5. Per il personale a tempo parziale resta inteso che la corresponsione del premio della performance organizzativa dovrà essere proporzionale al tempo di lavoro prestato.

#### Articolo 18

##### (Indennità condizioni di lavoro- art. 70-bis CCNL 2016-2018)

##### A. ATTIVITA' DISAGIATE

1. Vengono considerate disagiate le prestazioni che per la loro natura e forma organizzativa risultano gravose e comportano difficoltà o disagio.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

2. Le parti individuano le seguenti situazioni professionali e lavorative alle quali far corrispondere l'erogazione delle predette risorse economiche:

- Attività oltre l'orario programmato anche senza congruo preavviso o con orario spezzato;
- Attività in particolari condizioni ambientali o climatiche particolarmente avverse;
- Attività svolta con l'utilizzo continuativo di strumenti, attrezzature ed apparecchiature disagiati.

Per il personale che svolge le attività sopraindicate è prevista un'indennità di disagio giornaliera pari ad € 1,20 lorde.

3. L'ufficio gestione economica del personale dovrà, ad inizio di ciascun anno, acquisire le attestazioni dei Capi settore che hanno in servizio presso le loro strutture personale appartenente ai profili professionali sopraindicati; tali attestazioni dovranno contenere apposita specifica sull'effettivo svolgimento delle mansioni.

### **B. INDENNITÀ DI RISCHIO**

1. Vengono considerate attività rischiose le attività che espongono il lavoratore a pericolo o danno per la salute.

2. L'indennità di cui al presente punto è riconosciuta al personale che svolge attività riconducibili a quelle dei profili professionali che comportano pertanto dei rischi:

- Personale con profilo professionale di: collaboratore professionale conducente o esecutore tecnico con mansioni di autista, collaboratore professionale ambientale, CED e personale addetto alla vigilanza RNO;
- Personale tecnico di categoria D, C e B che svolge prevalentemente attività in cantieri di lavoro o in luoghi nei quali vengono prodotti lavori prodotti tossici o nocivi per il periodo impiegato;

3. A tale personale è riconosciuta una indennità giornaliera pari a € 1.20 lordi.

4. I Capi settore aventi in servizio presso la propria struttura personale che effettivamente eserciti le attività che danno diritto alla corresponsione dell'indennità di rischio, dovranno attestare sotto la propria responsabilità e con espressa dicitura, che il personale di cui al presente punto "presta effettivamente l'attività di lavoro che comporta prevalentemente esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute ed integrità personale", a prescindere dal profilo professionale avente diritto ai sensi del presente punto, ma in relazione all'effettivo svolgimento delle mansioni.

5. Le attestazioni dovranno essere prodotte annualmente all'ufficio gestione economica del personale, pena la revoca della corresponsione delle indennità e dovrà, altresì, essere comunicata tempestivamente ogni eventuale modifica a quanto comunicato a inizio di ciascun anno.

6. Non è in alcun modo consentita la contemporanea assegnazione dell'istituto economico del disagio e del rischio al dipendente o l'assegnazione di più di una indennità di rischio o disagio.

7. Si vieta, altresì, l'assegnazione retroattiva di qualsiasi istituto economico, avente data di decorrenza precedente a quella dell'esercizio finanziario in cui viene data attestazione dal parte del Capo settore competente; l'eventuale ritardo nell'assegnazione, anche se si verifica nel corso del corrente esercizio finanziario, deve essere comunque motivato.

8. Gli istituti economici di cui al presente comma maturano dal mese successivo a quello in cui è stata prestata l'attività che ne ha dato diritto.

### **C. MANEGGIO VALORI**

1. L'indennità di maneggio valori è attribuita al personale che in via continuativa svolga servizi che comportino il maneggio di valori di cassa.

2. Tale indennità è attribuita al personale che svolga tali attività presso l'Ufficio Economato.

3. Compete, per le sole giornate di effettivo servizio, un'indennità giornaliera nelle seguenti misure:

- €1,00 giornalieri per valori medi mensili fino €. 6.000,00;
- €1,50 giornalieri per valori medi mensili superiori ad €. 6.000,00.

4. I Capi settore aventi in servizio presso la propria struttura personale che effettivamente eserciti le attività che danno diritto alla corresponsione dell'indennità, ad inizio di ciascun anno, individuerà i dipendenti addetti alla cassa e dovranno attestare sotto la propria responsabilità, e con espressa dicitura, che il personale di cui al presente punto:

"presta effettivamente attività di lavoro che comportano in via continuativa maneggio di valori di cassa".

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività che danno luogo al diritto alla corresponsione dell'emolumento.

In sede di determinazione dell'accordo annuale che destina il fondo ai singoli istituti le parti definiscono la consistenza dell'ammontare delle risorse necessarie al finanziamento delle indennità di cui ai precedenti punti A), B),

*[Handwritten signatures and initials are present in the left margin and at the bottom of the page.]*

C) agli aventi diritto in relazione ai contingenti numerici definiti ad inizio anno dalla Conferenza di Servizio dei Capi settore.

### Articolo 19 (Indennità di turno)

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2016-2018 l'Ente istituisce, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, turni giornalieri di lavoro.
2. I compensi per l'indennità di turnazione saranno corrisposti solo se le prestazioni svolte in turnazione siano distribuite nell'arco del mese in modo da realizzare una equilibrata ed avvicinata distribuzione del personale in relazione alle esigenze dei servizi.
3. Il numero dei turni di lavoro prestato in orario antimeridiano e pomeridiano sarà programmato anche in funzione delle varie esigenze di servizio scaturenti dalle necessità dell'utenza assicurando comunque l'avvicendamento.
4. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio del personale nei turni è il mese.
5. Per i servizi che svolgono l'attività senza soluzione di continuità nell'ambito dell'orario di servizio, l'articolazione del personale nei turni deve prevedersi anch'essa senza soluzione di continuità.
6. Al personale turnista che effettua lavoro straordinario, che opta per la fruizione di equivalente riposo compensativo, con le modalità della banca delle ore, ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL del 14/09/2000, andrà corrisposta la relativa indennità per tutte le ore effettivamente lavorate.
7. Al fine di monitorare la corretta applicazione dell'istituto, il Capo settore interessato dovrà indicare su base mensile, nell'atto di liquidazione oltre ai nominativi dei dipendenti interessati, il numero dei turni effettuati distinto in antimeridiani e pomeridiani.
8. I servizi per i quali è stabilita la turnazione sono: **Polizia Provinciale, Protezione civile, CED, Addetti alla vigilanza nelle Riserve Naturali, Collaboratori professionali ambientali, Operatori antincendio, Infopoint di Siracusa, nei periodi di maggior afflusso turistico (dal 15 marzo al 30 settembre) e Addetti al servizio di portierato.**
9. Le parti si impegnano, al verificarsi delle condizioni che richiedono una turnazione anche notturna o festiva, ad attivare apposito tavolo di contrattazione.
10. Al personale che risulta impegnato in attività di servizio notturna e che dovrebbe effettuare il successivo turno antimeridiano dovrà essere cambiato il turno di servizio al fine di poter fruire di un equilibrato periodo di riposo.

### Articolo 20 (Reperibilità)

1. L'indennità di reperibilità è disciplinata dall'art. 24 del C.C.N.L. 2016-2018 e dal "Piano di Attivazione interno" per le emergenze di protezione civile, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario nella funzione di G.P. n° 263 del 14/12/2018.
2. Le unità di personale previste dal suddetto Piano sono 7, per un massimo di n. 6 periodi mensili e complessivamente per n. 35 unità al mese.
3. L'indennità di reperibilità è prevista per il personale assegnato alla vigilanza RNO Ciane e Saline, con finanziamento a carico della Regione Siciliana.

### Articolo 21 (Indennità per specifiche responsabilità)

1. L'art. 70 – quinquies, comma 1, del CCNL del 21/05/2018 prevede che " Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B,C e D, che non

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta un'indennità di importo non superiore ad € 3000,00 annui lordi".

In applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. f), spetta alla contrattazione integrativa definire i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 - quinquies comma 1.

2. Le parti, pertanto convengono, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alla fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

- Responsabilità rilevante attribuita al personale di cat. D, C e B, individuato con atto formale del Capo settore quale responsabile del servizio all'interno del settore di appartenenza, come stabilito dal vigente R.O.U.S.

Ai fini dell'assegnazione dell'indennità vengono individuate n. 3 fasce economiche sulla base della categoria a cui appartengono i Responsabili di servizio:

Ai Responsabili di servizio di cat. D viene assegnata un'indennità annua fino ad un massimo di € 3.000,00;

Ai Responsabili di servizio di cat. C viene assegnata un'indennità annua fino ad un massimo di € 2.500,00;

Ai Responsabili di servizio di cat. B viene assegnata un'indennità annua fino ad un massimo di € 2.000,00.

Viene riconosciuta al personale di categoria ~~B~~, C e D formalmente assegnato al Gabinetto di Presidenza, all'Ufficio del Segretario Generale ed all'Ufficio Controlli, un'indennità annua per lo svolgimento di compiti di supporto ad attività amministrative, contrattuali, informatiche, tecniche e contabili, di controllo, di segreteria, così articolata per le seguenti strutture:

- Indennità annua fino ad un massimo di € 3.000,00 per il personale di cat. D, che svolga funzioni di coordinamento dell'Ufficio di Gabinetto nonché funzioni vicarie del Capo di Gabinetto;
- Indennità annua fino ad un massimo di € 2.500,00 per il personale di cat. C che abbia specifiche responsabilità di procedimenti amministrativi ~~e/o contabili~~ richiedenti particolare impegno professionale;
- Indennità annua di € 800,00 per il personale di cat. B di supporto alle attività amministrative, afferenti alla Segreteria Generale ed agli Uffici di Controllo.

Viene riconosciuta un'indennità annua di € 350,00 al personale delle categorie B, C e D cui siano attribuite con atto formale:

- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

In applicazione dell'art.7, c. 1 del CCNL 9.5.2006, i provvedimenti dirigenziali di individuazione dei soggetti beneficiari hanno validità per la durata di svolgimento dell'incarico e comunque non superiori ad un anno: la conferma dell'attribuzione del compenso è subordinata all'adozione di specifico provvedimento del Capo Settore che confermi il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione di compensi in questione. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile, annuale, indicato dal contratto di lavoro. Nelle ipotesi riferite al personale di categoria B e C, nella determinazione di individuazione dei soggetti beneficiari il Capo Settore dovrà in maniera adeguata relazionare sui motivi di eccezionale necessità che lo hanno indotto ad attribuire specifiche responsabilità alle categorie B e C anche in riferimento alla presenza di personale di categorie superiori assegnato al Settore.

## Articolo 22

**(Indennità di servizio esterno Polizia Provinciale ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2021)**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in €1,50 giornalieri.
2. Tale indennità è attribuita al seguente personale:

**Polizia Provinciale.**

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "LIFE", "P. Hato", and others.]*

3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 18;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis CCNL 2016-2018.
5. L'indennità verrà liquidata sulla scorta delle attestazioni del Capo settore competente.

#### Articolo 23

##### (Indennità di funzione personale Polizia Provinciale ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21/05/2021)

1. Al personale della Polizia Provinciale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, compete una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Ai dipendenti di categoria D e C l'attribuzione dell'indennità può essere assegnata in presenza della seguente particolare responsabilità:  
responsabilità connessa alla titolarità di un servizio.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo è determinato in € 3.000,00 per il personale di cat. D ed in € 2.500,00 per il personale di cat. C, da corrispondersi in 12 mensilità.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno;
  - b) è cumulabile con l'indennità di vigilanza;
  - c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 18 del presente contratto (indennità per specifiche responsabilità).

#### Articolo 24

##### (Formazione e aggiornamento)

1. La formazione del personale assume un ruolo strategico quale politica di valorizzazione e crescita professionale dei dipendenti e del processo di rafforzamento amministrativo dell'ente.
2. A tal fine l'ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

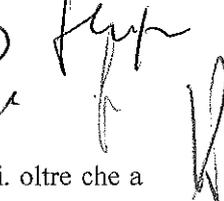
Gli interventi mirano a garantire a ciascun dipendente la formazione necessaria all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli. Le attività formative sono individuate esclusivamente nel piano della formazione annuale, che sarà redatto tenendo anche conto della situazione finanziaria dell'Ente. Esse devono concludersi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato con certificazione finale delle competenze acquisite.

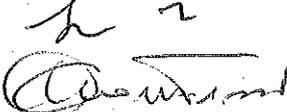
3. L'ente predispose annualmente il piano della formazione per il personale individuando le risorse finanziarie, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

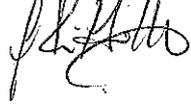
#### Articolo 25

##### (Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D. Lgs.81/2008 e s.m.i. oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.




Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

2. Il Datore di lavoro, con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente, individua le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di tutte quelle che espongono a situazioni di rischio.
3. L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza come indicato dal D. Lgs. 81/2008 e si impegna altresì a proseguire nella realizzazione del piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e di prevenzione dei rischi. Il programma di intervento sanitario sarà realizzato in base alla pianificazione del Medico Competente nominato ai sensi della suddetta normativa.
4. Per quanto riguarda gli aspetti applicativi del Decreto Legislativo 81/2008 riguardanti il "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" si rinvia al contratto collettivo nazionale quadro stipulato tra l'ARAN e le principali confederazioni sindacali in data 10 luglio 1996.

#### Articolo 26 (Banca delle ore)

1. Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina dell'articolazione dell'orario di servizio e di lavoro, la presente norma regola l'istituzione ed il funzionamento della "Banca delle ore" di cui all'art. 38-bis del Ccnl integrativo del 14/9/00 per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, successivo a quello dell'1.4.1999.
2. Ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL integrativo del 14/9/00 presso il Libero Consorzio Comunale di Siracusa è istituita la banca delle ore per consentire, a richiesta del dipendente, di fruire di permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario preventivamente autorizzate e concordate, escludendo qualsiasi forma di remunerazione.
3. L'ufficio gestione giuridica del personale è tenuto a contabilizzare individualmente per ciascun lavoratore le prestazioni straordinarie autorizzate ed effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della banca delle ore a richiesta del dipendente, nel limite annuo individuale di 90 ore per tutto il personale e di 180 ore per i profili professionali per i quali è richiesto il servizio esterno, da utilizzarsi dal dipendente interessato entro la fine dell'anno successivo a quello di maturazione. Nel conteggio complessivo non andrà calcolato il riposo compensativo di cui all'art. 24 del CCNL del 14.9.00 integrato dal comma 1 dell'art. 14 del CCNL del 5.10.2001.
4. I singoli Capi settore, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, dovranno autorizzare per iscritto il personale ad effettuare lavoro straordinario con indicazione del numero delle ore e delle giornate in cui andranno effettuate.
5. In carenza della predetta autorizzazione preventiva di ciascun Capo settore, il Servizio Gestione Giuridica del personale non potrà procedere a contabilizzare le ore effettuate; sono fatte salve le disposizioni che regolano il personale in missione.
6. Il Servizio Gestione Giuridica del personale provvede ad evidenziare nel rapporto mensile di presenza dei dipendenti, il conto a scalare del numero delle ore accantonate.
7. Le prestazioni di lavoro straordinario autorizzate e accantonate nella banca delle ore, per le quali il dipendente intende chiedere di fruire dei riposi compensativi, possono essere cumulate sino ad usufruire di un permesso corrispondente all'intero orario lavorativo della giornata; non possono essere concesse più di 7 giornate consecutive. Non si potrà usufruire di riposi compensativi, legati alla banca delle ore, per l'intero orario lavorativo della giornata, nel periodo che va dal 15 Giugno al 15 Settembre di ogni anno.
8. In osservanza del principio di onnicomprensività del trattamento di indennità di posizione, il personale incaricato di P.O. è escluso dall'applicazione dell'istituto.

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*

**Articolo 27**  
**(Interpretazione autentica)**

1. Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. Ai fine di cui al primo comma la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata o P.E.C. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

*Handwritten signatures and notes:*

Top left: *Jack van Elu ...*  
Top middle: *Loffe ...*  
Top right: *M. P. ...*  
Middle left: *Parabola ...*  
Middle right: *Spino ...*  
Bottom right: *Steffen ...*







ALLEGATO D

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categorie A e B

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ CAT. \_\_\_\_\_ U.O. \_\_\_\_\_

| <b>Esperienza acquisita: Valore massimo 20 punti</b>  | <b>Punteggio</b> |
|---|------------------|
| Fino a 5 anni: punti 5<br>da 6 a 10 anni: punti 10<br>da 11 a 15 anni: punti 15<br>oltre 15 anni: punti 20  |                  |
| <b>Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 30 punti</b>  | <b>Punteggio</b> |
| 1. Impegno profuso (punti 10)<br><br>Insufficiente Punti 0<br>Sufficiente: punti 2<br>Rilevante: punti 5<br>Elevata: punti 10   |                  |
| 2. Qualità della prestazione individuale (punti 10)<br><br>Insufficiente Punti 0<br>Sufficiente: punti 2<br>Rilevante: punti 5<br>Elevata: punti 10   |                  |
| 3. Comportamento (punti 10)<br><br>Insufficiente Punti 0<br>Sufficiente: punti 2<br>Rilevante: punti 5<br>Elevata: punti 10   |                  |
| <b>Prestazione individuale: valore massimo parziale 50 punti</b>  | <b>Punteggio</b> |
| Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 50 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per la progressione orizzontale |                  |

*[Handwritten signatures and notes]*

INDICE

|   |          |
|---|----------|
| <b>DISPOSIZIONI GENERALI</b>  | <b>1</b> |
| Articolo 1 Campo di applicazione e durata   | 1        |
| Articolo 2 Obiettivi del contratto integrativo decentrato   | 1        |
| <b>RELAZIONI SINDACALI</b>  | <b>1</b> |
| Articolo 3 Materie oggetto di contrattazione decentrata   | 1        |
| Articolo 4 Informazione   | 2        |
| Articolo 5 Confronto  | 2        |
| Articolo 6 Organismo paritetico per l'innovazione   | 3        |
| Articolo 7 Clausole di raffreddamento   | 3        |
| Articolo 8 Diritto di assemblea   | 3        |
| Articolo 9 Diritto di affissione  | 4        |
| Articolo 10 Trasferimenti dei Dirigenti RSU   | 4        |
| Articolo 11 Costituzione del Fondo Risorse Decentrate   | 5        |
| Articolo 12 Destinazione del Fondo Risorse Decentrate   | 5        |
| Articolo 13 Progressioni Orizzontali – Definizione delle procedure di selezione e dei criteri                     | 5        |
| Articolo 14 Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance                              | 8        |
| Articolo 15 Premio di performance individuale   | 8        |
| Articolo 16 Maggiorazione del premio di performance individuale   | 9        |
| Articolo 17 Premio di performance organizzativa   | 9        |
| Articolo 18 Indennità condizioni di lavoro  | 9        |
| Articolo 19 Indennità di turno  | 11       |
| Articolo 20 Reperibilità  | 11       |
| Articolo 21 Indennità per specifiche responsabilità   | 11       |
| Articolo 22 Indennità di servizio esterno Polizia Provinciale ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2021 | 12       |
| Articolo 23 Indennità di funzione personale Polizia Provinciale ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21/05/2021  | 13       |
| Articolo 24 Formazione e aggiornamento  | 13       |
| Articolo 25 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro   | 13       |
| Articolo 26 Banca delle ore   | 14       |
| Articolo 27 Interpretazione autentica   | 15       |
| <b>ALLEGATI:</b>  |          |
| <u>ALLEGATO A</u> PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE                               | 16       |
| <u>ALLEGATO B</u> VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA <u>Per Capi settore e Categorie D</u>                 | 17       |
| <u>ALLEGATO C</u> VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA <u>Categorie C</u>                                    | 18       |
| <u>ALLEGATO D</u> VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA <u>Categorie A e B</u>                                | 19       |

*Doc. un. Elu. h. - Uff. J. P. P. P. P.*  
*Legge. P. P. C. A. I. L.*  
*CISL - FP*  
*MIL-FPL*