



COMUNE DI SANTA CROCE CAMERINA
(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

OGGETTO: SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE PERIODO 2019-2021.

L'anno 2019, il giorno venticinque del mese di novembre, si sono riunite presso la sede municipale le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, come sono rappresentate.

LE PARTI

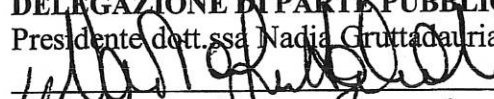
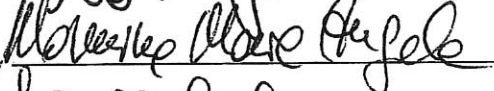
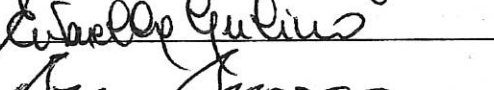
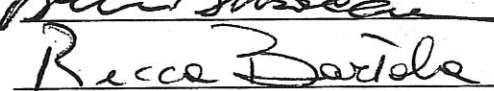

Visti:

- Il C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018;
- Gli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- La Preintesa sottoscritta in data 31 maggio 2019;
- La certificazione del Collegio dei Revisori prot. n.20922/2019;
- L'autorizzazione a sottoscrivere il predetto accordo deliberato dalla Giunta Comunale con delibera n. 256 del 18.11.2019;

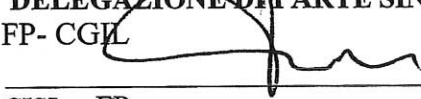

SOTTOSCRIVONO

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale dipendente del Comune di Santa Croce Camerina periodo 2019-2021, e comunque fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale

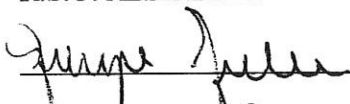
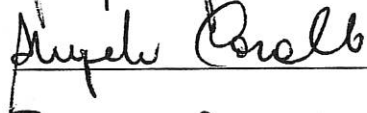
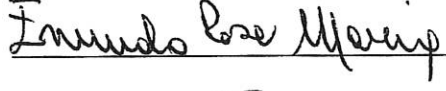
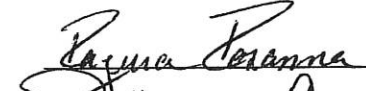
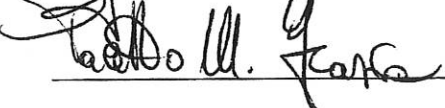
DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
Presidente dott.ssa Nadia Gruttadauria

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
FP- CGIL


CISL - FP


R.S.U. AZIENDALI



COMUNE DI SANTA CROCE CAMERINA
(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

**Contratto Decentrato Integrativo
per il personale**


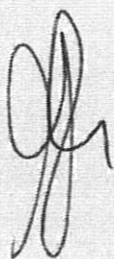
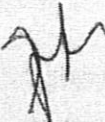
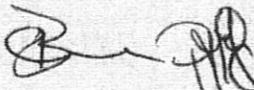





A large, stylized handwritten signature in black ink.

A cluster of several handwritten signatures in black ink, including a large one at the top right and several smaller ones below it.

INDICE

- Art. 1 - Campo di applicazione
- Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Art. 3 - Informazione
- Art. 4 - Agibilità sindacali
- Art. 5 - Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale
- Art. 6 - Confronto
- Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
- Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
- Art. 9 - Area delle posizioni organizzative
- Art. 10 - Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

- Art. 11 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa
- Art. 12 - Progressione economica all'interno della categoria
- Art. 13 - Orario di lavoro
- Art. 14 - Turnazione
- Art. 15 - Reperibilità
- Art. 16 - Formazione
- Art. 17 - Prestazioni del personale della Polizia Municipale
in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 18 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Art. 19 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Municipale
- Art. 20 - Indennità di funzione per il personale della Polizia Municipale
- Art. 21 - Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo
- Art. 22 - Criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate alla premialità
- Art. 23 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 24 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 25 - Progetti finanziati dalla parte variabile del Fondo
- Art. 26 - Norme finali

Art. 1
Campo di applicazione

Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 21 maggio 2018 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.

2. Il CCDI è relativo al triennio 2019-2021. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art.3
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, elementi conoscitivi, delibere, ordinanze e determinazioni dirigenziali 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.

5, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 6 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 4
Agibilità sindacali

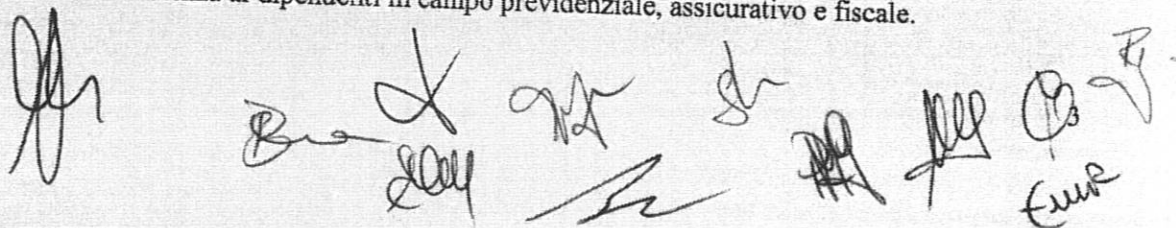
1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.

2. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCDI possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, almeno 3 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali. Gli orari dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti e, nello stesso tempo, creare minimi disagi al servizio e all'utenza.

3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali essi aderiscono.

4. Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) preveda la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa si svolge durante l'orario di lavoro.

5. Ai sensi dell'art. 25, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le RSU e le OO.SS. aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro; inoltre le parti concordano che sarà concesso l'accesso agli stessi ai patronati sindacali e ai CAAF aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente CCDI, al fine di fornire assistenza ai dipendenti in campo previdenziale, assicurativo e fiscale.



6. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle RSU e delle OO.SS., l'Amministrazione concederà l'uso di una parte del proprio spazio (bacheca).

7. In relazione allo svolgimento delle assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti alla continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni al fine di analizzare le criticità e individuare le relative soluzioni.

Art. 5

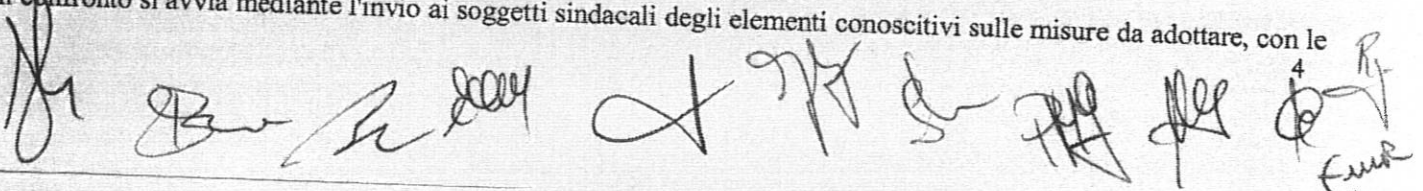
Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente, la cui funzionalità va garantita in caso di sciopero per assicurare l'effettività, nel contenuto essenziale, dei diritti costituzionalmente tutelati, quelli di seguito elencati, limitatamente alle prestazioni individuate come indispensabili:
 - servizio di stato civile: limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti nel giorno antecedente o successivo a due giorni consecutivi non lavorativi. Il servizio richiede la prestazione lavorativa di Ufficiali di Stato Civile. Le prestazioni indispensabili relative al servizio di Stato Civile sono garantite mediante l'astensione dallo sciopero di n. 1 ufficiale di Stato Civile, individuato con ordine di servizio dall'incaricato di funzioni dirigenziali e reperito a rotazione, secondo l'ordine alfabetico;
 - servizio elettorale: limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali e nei 5 giorni precedenti alla scadenza dei termini per la presentazione delle liste elettorali, al fine di garantirne la certificazione tramite una unità individuata dall'incaricato di funzioni dirigenziali. Si dà atto che, a norma dell'Accordo collettivo nazionale sottoscritto in data 19 settembre 2002 sono escluse le manifestazioni di sciopero nel periodo compreso fra cinque giorni prima e cinque giorni dopo la data di effettuazione delle consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali. Le prestazioni indispensabili relative al servizio elettorale sono garantite mediante l'astensione dallo sciopero di una unità lavorativa, reperita a rotazione, secondo l'ordine alfabetico ed individuata con ordine di servizio dall'incaricato di funzioni dirigenziali;
 - servizi cimiteriali: limitatamente all'accoglimento della salma, da presidiare con una unità in reperibilità, reperita a rotazione ed individuata con ordine di servizio dall'incaricato di funzioni dirigenziali;
 - polizia municipale: limitatamente alle attività di pronto intervento per incidenti tramite la presenza di una pattuglia, previo ordine di servizio dell'incaricato di funzioni dirigenziali, e per eccezionali situazioni di emergenza, nonché alle unità a disposizione dell'Autorità Giudiziaria e di Pubblica Sicurezza e per interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori. Si concorda sulla necessità di garantire, altresì, l'attività del Centro Operativo con due unità.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.
3. I responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.
4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.
5. Durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, c. 3, CCNL 14 settembre 2000.

Art. 6

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 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



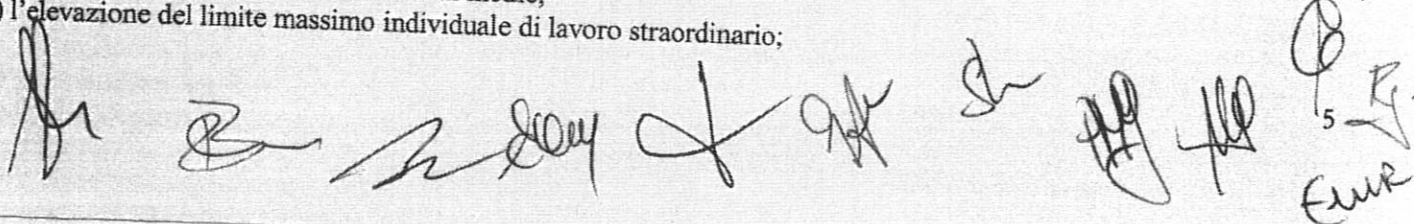
modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o meno. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio 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:
- 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 alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 - 2018 e dal presente CCID tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
- a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del vigente CCNL.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di 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, 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, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
 - 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'eventuale elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
 - j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
 - l) l'elevazione del limite di 10 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 del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
 - 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;
 - 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;
 - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;



- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse 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 del salario accessorio;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;
- z) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale, fatti salvi i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo che vengono negoziati con cadenza annuale.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 5, comma 3, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w).

Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art.7, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 45 giorni eventualmente prorogabile di ulteriori 45.

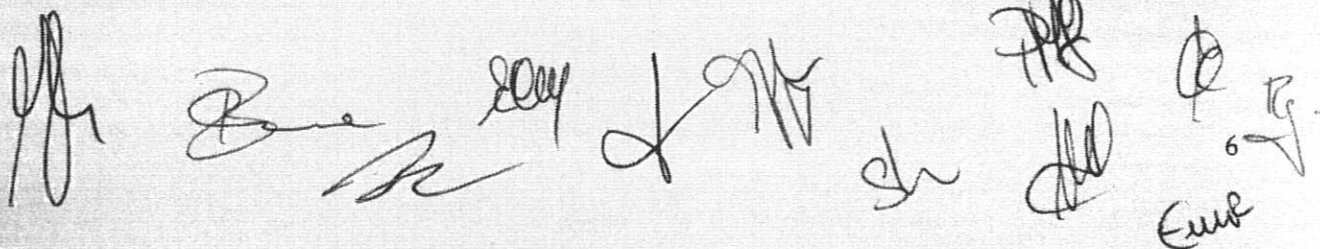
3. Sulle materie di cui all'art. 5, comma 3, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCCID. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Art. 9

Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D.
3. Negli Enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono titolari delle posizioni organizzative (art.17 comma 1 CCNL 2016/2018).



Art. 10
Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

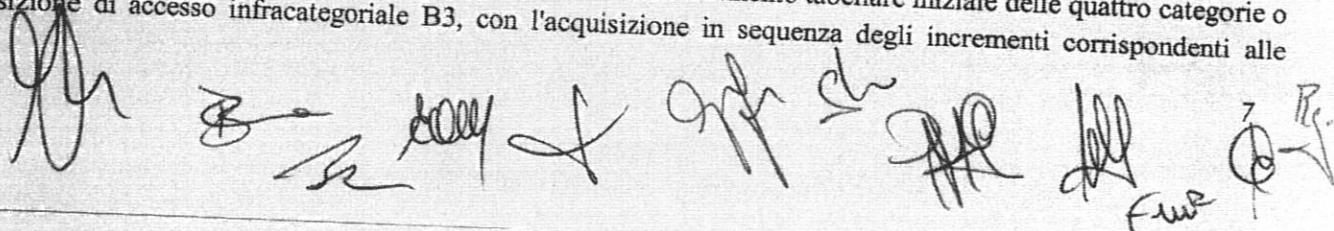
Si rinvia al relativo regolamento.

Art. 11
Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali (ICI), ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446 del 1997.

Art. 12
Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, al netto degli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019 - 2021 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
4. Le parti danno atto che:
 - a) 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 posizione A1 alla A6;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;

b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;

c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti, come requisito per la partecipazione alla relativa selezione, 24 (ventiquattro) mesi di servizio prestato presso l'Ente e/o altro ente pubblico a seguito di mobilità del dipendente, ma si richiede la permanenza di almeno 12 (dodici) mesi presso il Comune di Santa Croce Camerina in modo da consentire una valutazione da parte del Responsabile. L'anno di permanenza si considera maturato nell'anno solare anche se la valutazione dovesse avvenire in data antecedente il 31 dicembre.

5. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti avviene d'ufficio, sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.

6. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti o per altre motivazioni viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati, mediante notifica personale nella sede di lavoro.

7. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno 24 mesi al 01 gennaio dell'anno di effettuazione della progressione economica.

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

- ferie, riposi compensativi;
- assenza per infortuni per cause di servizio;
- permessi sindacali per attività riferite all'Ente, aspettative o distacchi sindacali;
- astensione per maternità;
- permessi retribuiti di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992;
- assenza per donazione sangue o protezione civile.

9. Per poter partecipare alla selezione per la progressione orizzontale occorre non aver riportato nell'ultimo biennio sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale.

10. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) valutazione della performance individuale positiva nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto. In sede di prima applicazione, per l'anno 2019 si tiene conto delle valutazioni per l'anno 2018; per l'anno 2020 si tiene conto delle valutazioni per gli anni 2018 e 2019.

b) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento con riferimento all'ultima progressione;

c) verifica delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appears to be a signature, a set of initials, and a signature that looks like 'Eune'.

11. La valutazione del personale, all'interno della categoria, è effettuata dai Responsabili delle strutture apicali titolari di posizione organizzativa per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C e D e dal Nucleo di Valutazione per i dipendenti titolari di posizione organizzativa.
12. La valutazione viene comunicata al dipendente, il quale, in caso di dissenso, può chiedere, entro 5 (cinque) giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario comunale. Al termine dell'incontro, l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente. Entro 30 (trenta) giorni dalla comunicazione di cui al presente comma, la valutazione potrà essere impugnata nelle sedi competenti.
13. Saranno predisposte distinte graduatorie per ciascuna categoria giuridica di inquadramento (A, B, C, D) sulla base dei punteggi riportati nelle schede individuali di valutazione appositamente predisposte per l'applicazione dell'istituto retributivo allegate al presente contratto (Allegati A - D). Le graduatorie sono predisposte dall'Ufficio Personale e approvate con determinazione del Segretario Comunale.
14. Il punteggio minimo necessario che ciascun dipendente deve ottenere per poter fruire della progressione orizzontale è di almeno 60 punti su 100.
15. I punteggi (tranne quello relativo all'anzianità) sono tutti riferiti al triennio precedente a quello di attuazione della progressione orizzontale, fatta salva la deroga di cui al comma 10, lett. a), per gli anni 2019 e 2020.
16. 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. In caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente e in caso di ulteriore parità la maggiore età anagrafica del dipendente.
17. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
18. L'effettivo aumento retributivo conseguente alla progressione economica non può avere decorrenza retroattiva, rispetto al 1° gennaio dell'anno in cui le relative graduatorie sono state approvate.
19. Le economie di categoria qualora non trovino possibilità di utilizzo al proprio interno vengono utilizzate per la categoria immediatamente superiore e, per la categoria D, per quella immediatamente inferiore.
20. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 13 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; esso è articolato nel rispetto delle previsioni del CCNL e sulla base delle disposizioni organizzative stabilite dall'Ente, adottate a seguito di confronto con le organizzazioni sindacali e tenendo conto che le varie tipologie di orario devono in ogni caso rispettare i seguenti criteri:
 - ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, anche sulla base di criteri di flessibilità oraria;
 - miglioramento della qualità delle prestazioni e contenimento del lavoro straordinario;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
2. Il lavoro straordinario resta disciplinato dall'art. 14 del CCNL del 01.04.1999 e dall'art. 38 del CCNL del 14.09.2000, nonché dalle eventuali disposizioni regolamentari ed organizzative definite dall'ente anche in sede di confronto con le organizzazioni sindacali. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e non possono essere utilizzate come fattore ordinario e generalizzato di programmazione del tempo-lavoro; pertanto le eccedenze mensili di orario non possono dar luogo a pagamento di compensi o recuperi, se non conseguenti a preventive autorizzazioni dei dirigenti.
3. E' consentita l'adozione di orario multiperiodale consistente nel ricorso alla programmazione di calendario di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto.

Art. 14 Turnazione

Sulla base di specifiche esigenze organizzative e funzionali, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro che sono comunicati di norma con almeno 7 giorni di anticipo. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. La disciplina della turnazione è definita dall'art. 23 del CCNL del 21.05.2018.

Al comma 4 del predetto articolo, le parti concordano che il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

La presente disciplina decorre dall'anno 2019.

Art. 15 Reperibilità

1. Il servizio di reperibilità è istituito per gli ambiti di pronto intervento individuati dall'Ente ed è disciplinato dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018. I turni di reperibilità sono comunicati ai dipendenti di norma con almeno 7 giorni di anticipo. Ai sensi dell'art. 24, comma 4 del sopra citato contratto, è elevato fino ad un massimo di n. 7 volte in un mese il limite massimo in cui ciascun dipendente può essere messo in reperibilità. L'indennità di reperibilità di cui all'art. 24, comma 1 è elevata all'importo massimo di € 10,00 per 12 ore al giorno.

La presente disciplina decorre dall'anno 2019.

Art. 16 Formazione

1. L'Amministrazione promuove la formazione del personale come strumento indispensabile per lo sviluppo professionale dei dipendenti ed il miglioramento della qualità dei servizi erogati. La determinazione dei contenuti delle iniziative di carattere formativo avviene sulla base di specifiche esigenze rilevate dai dirigenti competenti anche su segnalazione dei dipendenti.

2. Gli interventi formativi devono riguardare il numero più ampio possibile di dipendenti e possono comprendere iniziative di "aggiornamento professionale continuo", da realizzare anche attraverso l'accessibilità da tutte le postazioni informatiche di bollettini quotidiani e riviste telematiche periodiche utili per conoscere tempestivamente le novità di carattere normativo, operativo e giurisprudenziale e gli approfondimenti in materia amministrativa, contabile e tecnica.

3. Nell'ambito dei programmi formativi possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

4. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

5. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate o autorizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti durante il tempo di effettivo svolgimento delle iniziative formative e durante il tempo di viaggio correlato alle stesse.

6. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.



Art. 17
Prestazioni del personale della Polizia Municipale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, eventualmente impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerata con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art. 18
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

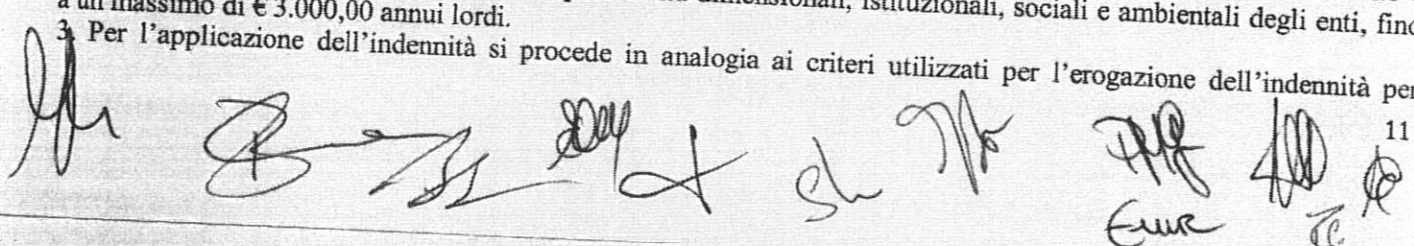
1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art.208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 possono essere destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 19
Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Municipale

1. Al personale che, in via continuativa e prevalente, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo viene concordato in € 10,00, nel rispetto del vigente CCNL, da finanziare con le risorse decentrate di ogni anno.
2. 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.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL del 21.05.2018;
 - 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 del CCNL del 21.05.2018.
4. L'indennità in argomento sarà liquidata a cura del Comandante di Polizia Municipale con provvedimento avente ad oggetto l'attestazione dell'avvenuta assegnazione in via continuativa di vari dipendenti a servizi esterni di vigilanza e l'indicazione del numero delle giornate di effettivo svolgimento di servizio esterno da parte di ciascun interessato.
5. La presente disciplina trova applicazione con decorrenza dall'anno 2019.

Art. 20
Indennità di funzione per il personale della Polizia Municipale

1. E' prevista la possibilità di erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi.
3. Per l'applicazione dell'indennità si procede in analogia ai criteri utilizzati per l'erogazione dell'indennità per



specifiche responsabilità di cui all'art. 24 del presente contratto decentrato integrativo; spetta al Comandante di Polizia Municipale, nell'ambito dello specifico budget assegnato, definire le specifiche posizioni di lavoro interessate evidenziando le motivazioni che giustificano il riconoscimento dell'indennità in base ai criteri suddetti.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL del 21.05.2018.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL del 21.05.2018;

b) è cumulabile con l'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 l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.

6. La presente disciplina trova applicazione con decorrenza a valere dall'anno 2019.

Art. 21

Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, possono essere destinate ai seguenti utilizzi, per importi da concordare annualmente:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18;

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 16 - 18;

f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 16 - 18;

g) compensi previsti da disposizioni di legge e disciplinati dalle disposizioni regolamentari, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18;

h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili. i) eventuali ulteriori utilizzi contrattati tra le parti.

Art. 22

Criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate alla premialità

Le risorse annualmente destinate alla premialità del personale in servizio a tempo indeterminato sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui sopra, secondo i seguenti criteri generali:

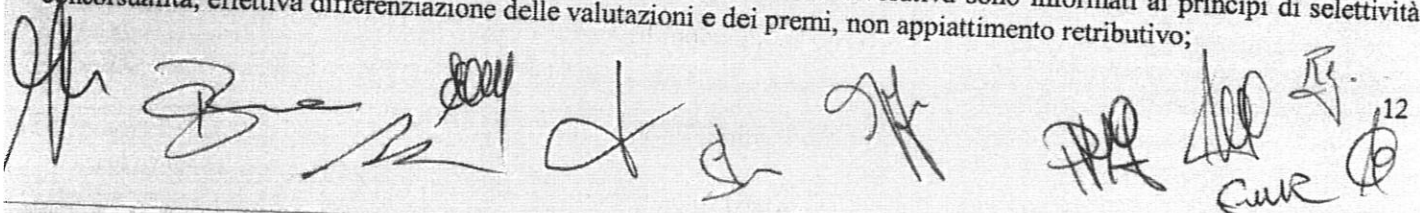
a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi; Si conviene altresì sui seguenti principi fondamentali:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;



- l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi si realizza attraverso la corresponsione, in modo selettivo ed attraverso i risultati del processo di valutazione, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo ("performance organizzativa") e individuale ("performance individuale"), sulla base di logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono i migliori risultati;
 - la premialità è sempre da ricondursi a situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
- La valutazione delle prestazioni dei dipendenti, presupposto essenziale per l'erogazione di compensi correlati al merito, viene effettuata nell'ambito del ciclo annuale di gestione delle performance, come disciplinato dal Regolamento per la disciplina, misurazione e valutazione della performance e dalle disposizioni contrattuali.

Art. 23 Indennità condizioni di lavoro

Le parti stabiliscono che "l'indennità condizioni di lavoro" prevista dall'art. 70bis del CCNL del 21.05.2018 sia destinata al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale o al maneggio di valori.

Inoltre le parti stabiliscono che la predetta indennità sia corrisposta, altresì, al personale che opera in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi tali da condizionare sfavorevolmente l'operatività temporale e relazionale del singolo.

Per quanto riguarda l'esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute è configurabile secondo le sotto elencate specificazioni:

- ⇒ Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi ecc.;
- ⇒ Esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.;
- ⇒ Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- ⇒ Esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti e/o all'utilizzo di ausili e attrezzi meccanici;
- ⇒ Esposizione al rischio traffico per lavorazioni svolte sul manto o sui cigli stradali di strade con intensa circolazione.

Perché l'indennità possa essere riconosciuta è necessario che l'esposizione al rischio risulti temporalmente rilevante.

L'indennità viene riconosciuta al dipendente mensilmente secondo il criterio della effettiva presenza in servizio nella misura di € 1,50 giornaliero.

Per i dipendenti che rientrano sia nella casistica "DISAGIO" che in quella "RISCHIO", l'indennità è fissata in € 3,00.

L'indennità di cui al primo periodo compete anche per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori e che essa sia proporzionata al valore annuo maneggiato, sulla base delle misure seguenti:

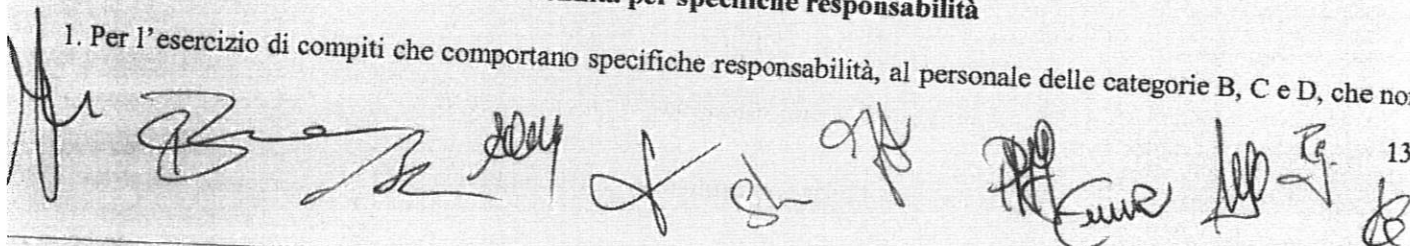
- importo annuo di valori gestiti dal servizio da € 1.000,00 a € 10.000,00: € 1,00 giornalieri;
- importo annuo di valori gestiti dal servizio da € 10.001,00 -14.999,99 : € 1,20 giornalieri;
- importo annuo di valori gestiti dal servizio superiore a € 15.000,00: € 1,50 giornalieri.

L'indennità verrà corrisposta, nell'ambito di ogni ufficio interessato, ai dipendenti formalmente incaricati del maneggio valori e delle connesse responsabilità di custodia e di gestione.

3. La presente disciplina trova applicazione con decorrenza dall'anno 2019.

Art. 24 Indennità per specifiche responsabilità

1. Per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non



risulti incaricato di posizione organizzativa può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, come previsto dall'art. 70 quinquies del CCNL.

2. Una indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi può essere riconosciuta ai dipendenti individuati dai dirigenti competenti per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Per il riconoscimento dell'indennità si evidenzia che la specifica responsabilità, connessa con l'esercizio dei compiti affidati legittimanti l'erogazione del predetto emolumento, deve intendersi di effettiva specifica responsabilità; lo svolgere attività di responsabile del procedimento è strettamente collegata, per i dipendenti di categoria C e D, al contenuto della declaratoria professionale, costituendo pertanto il normale oggetto della loro attività.

Al personale di cat. D (con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative), l'indennità è attribuita in presenza di uno dei seguenti presupposti:

- in relazione all'attribuzione di responsabilità/coordinamento di Ufficio, risultante da specifico atto formale;
- in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultanti da apposito atto formale;
- in relazione all'individuazione come vice responsabile di un ufficio caratterizzato da particolare complessità o affidatario anche di servizi in convenzione.

Al personale di cat. B e C, l'indennità è attribuita in presenza di uno dei seguenti presupposti:

- in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultanti da apposito atto formale;
- in relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale.

L'individuazione delle figure cui assegnare l'indennità in oggetto è effettuata, con provvedimento motivato, dal Responsabile del Servizio competente.

L'importo per l'indennità, in argomento, viene stabilito nei limiti della misura massima contrattualmente prevista, ai sensi dell'art. 70 quinquies, ed è fissata sulla base delle indicazioni dettate dal regolamento adottato dal Comune di Santa Croce Camerina con delibera di G.C. 348/2018 per come segue:

- per la cat. D fino ad € 2.500,00 annue;
- per la cat. C fino ad € 2.000,00 annue;
- per la cat. B fino ad € 1.000,00 annue.

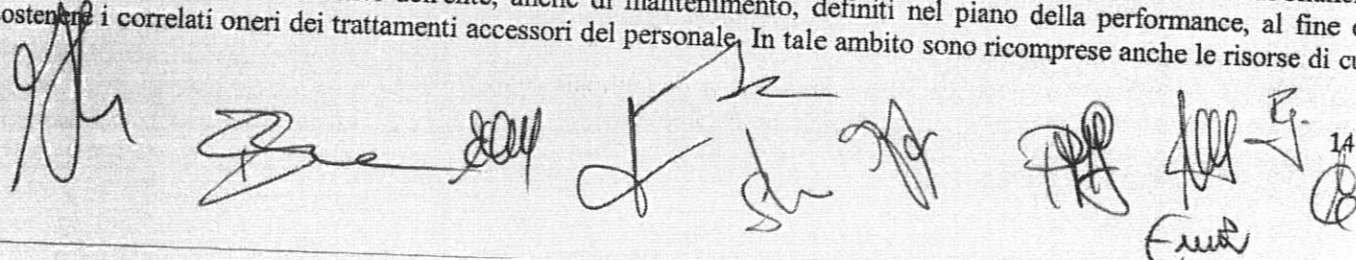
In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali.

I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

Art. 25

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo.

1. Ogni anno verranno verificate e stabilite le risorse variabili finanziate ex art. 67 comma 5 lett. b) con fondi di bilancio per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale. In tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a cluster of initials on the right with the number '14' written next to them.

- all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) i proventi del codice della strada per erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per quanto concerne le risorse disponibili sul fondo, di anno in anno la contrattazione stabilirà le risorse da destinare alla produttività o ai progetti obiettivo.
3. Si evidenzia che almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, deve essere destinato alla performance individuale.
4. I progetti dovranno essere presentati ed approvati dalla Giunta Comunale all'inizio dell'anno, dovranno essere realizzati nel corso dell'anno e valutati nei primi mesi dell'anno successivo in base alla scheda allegata al presente contratto (Allegato E) da ciascun responsabile del progetto.
5. I progetti potranno essere valutati e liquidati durante l'anno a conclusione del raggiungimento del progetto obiettivo.

Art. 26
Norme finali

Per quanto non previsto dal presente CCCID in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Eventuali disposizioni contenute in precedenti contratti decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, a condizione che siano conformi alle disposizioni normative e contrattuali di livello nazionale.

Gli istituti oggetto di contrattazione decentrata integrativa non disciplinati dal presente accordo né da precedenti espressioni della contrattazione decentrata integrativa saranno definiti con specifici accordi, qualora si ravvisi la necessità della loro attivazione e regolamentazione.

Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.

Per la DELEGAZIONE TRATTANTE di PARTE PUBBLICA:

[Handwritten signatures for the Public Party delegation]
 Maurizio...
 Massimo...
 Daniele...
 Riccardo...
 ...
 ...

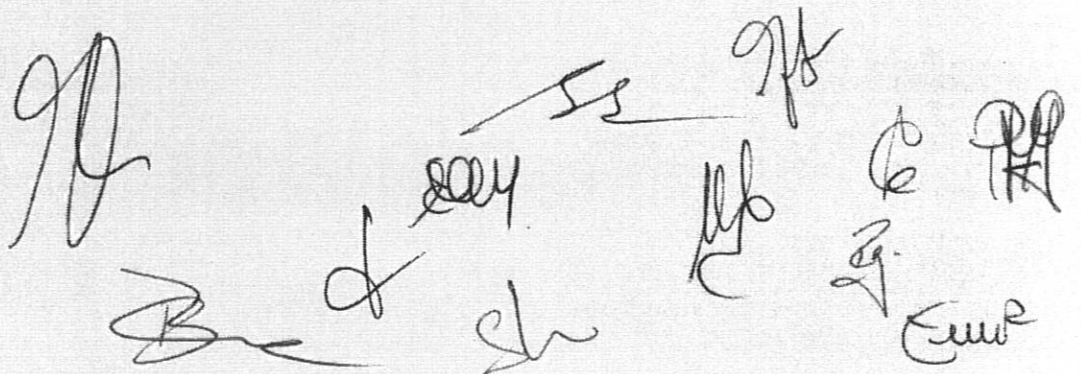
Per la DELEGAZIONE TRATTANTE di PARTE SINDACALE:

[Handwritten signatures for the Syndicate Party delegation]
 ...
 ...
 ...
 ...

[Additional handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ALLEGATO A
 PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Categoria	Esperienza Maturata a)	Esperienza Maturata b)	Competenze acquisite seguito processi formativi a di	Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede la selezione	Totale massimo
A	Punti 25	Punti 40	Punti 5	Punti 30	100
B	Punti 25	Punti 40	Punti 5	Punti 30	100
C	Punti 15	Punti 35	Punti 10	Punti 40	100
D	Punti 5	Punti 35	Punti 15	Punti 45	100


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

ALLEGATO B
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categorie A - B

DIPENDENTE _____ CAT. _____ U.O. _____

Esperienza maturata a): Valore massimo 25 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 3 da 6 a 8 anni: punti 7 da 9 a 10 anni: punti 12 da 11 a 12 anni: punti 15 da 13 a 14 anni: punti 20 oltre 15 anni: punti 25	
Esperienza maturata b): Valore massimo 40 punti	Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 30) <ul style="list-style-type: none"> • Minima: punti 8 • Buona: punti 18 • Rilevante: punti 25 • Elevata: punti 30 2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) <ul style="list-style-type: none"> • Minima: punti 2 • Buona: punti 5 • Rilevante: punti 7 • Elevata: punti 10 	
Competenze acquisite a seguito di processi formativi Valore massimo 5 punti	Punteggio
1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati <ul style="list-style-type: none"> • 1 corso: punti 1 • 2 corsi: punti 2 • oltre 2 corsi: punti 3 2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. <ul style="list-style-type: none"> • Si: punti 2 • No: punti 0 	
Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede la selezione: valore massimo parziale 30 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproponendo su un punteggio di 30 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei TRE anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	



ALLEGATO C
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria C

DIPENDENTE _____ CAT. _____ U.O. _____

Esperienza maturata a): Valore massimo 15 punti	Punteggio
<p>Fino a 5 anni: punti 2 da 6 a 8 anni: punti 4 da 9 a 10 anni: punti 6 da 11 a 12 anni: punti 8 da 13 a 14 anni: punti 10 oltre 15 anni: punti 15</p>	
Esperienza maturata b): Valore massimo 35 punti	Punteggio
<p>1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 25)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minima: punti 8 • Buona: punti 15 • Rilevante: punti 20 • Elevata: punti 25 <p>2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minima: punti 2 • Buona: punti 5 • Rilevante: punti 7 • Elevata: punti 10 	
Competenze acquisite a seguito di processi formativi: Valore massimo 10 punti	Punteggio
<p>1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 corso: punti 2 • 2 corsi: punti 4 • 3 corsi: punti 6 • oltre 3 corsi: punti 7 <p>2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si: punti 3 • No: punti 0 	
Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede la selezione: valore massimo parziale 40 punti	Punteggio
<p>Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproponendo su un punteggio di 40 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei TRE anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.</p>	

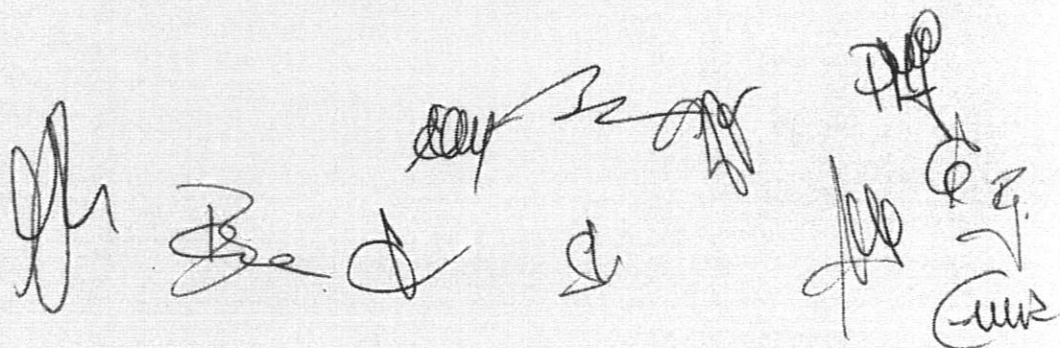
[Handwritten signatures and initials]

ALLEGATO D
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria D

DIPENDENTE _____ CAT. _____ U.O. _____

Esperienza maturata a): Valore massimo 5 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 1 da 6 a 8 anni: punti 3 da 9 a 10 anni: punti 4 da 11 e oltre : punti 5	
Esperienza maturata b): Valore massimo 35 punti	Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 25) <ul style="list-style-type: none"> • Minima: punti 8 • Buona: punti 15 • Rilevante: punti 20 • Elevata: punti 25 	
2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) <ul style="list-style-type: none"> • Minima: punti 2 • Buona: punti 5 • Rilevante: punti 7 • Elevata: punti 10 	
Competenze acquisite a seguito di processi formativi: Valore massimo 15 punti	Punteggio
1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati <ul style="list-style-type: none"> • 1 corso: punti 4 • 2 corsi: punti 6 • 3 corsi: punti 8 • oltre 3 corsi: punti 10 	
2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. <ul style="list-style-type: none"> • Si: punti 5 • No: punti 0 	
Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede la selezione: valore massimo parziale 45 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 45 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei TRE anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	





COMUNE DI SANTA CROCE CAMERINA

(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

PROGETTO:

ANNO: _____

AREA/SERVIZIO: _____

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROGETTO:

OBIETTIVI QUALI - QUANTITATIVI DI MIGLIORAMENTO DA REALIZZARE TRAMITE IL PROGETTO:

INDICATORI DI RISULTATO:

PERSONALE COINVOLTO:

[Handwritten signatures and initials]

VALORE ECONOMICO DEL PROGETTO: € _____

VALUTAZIONE:

PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE	
IMPORTO DA LIQUIDARE (ai vari partecipanti in proporzione alla partecipazione)	€

OSSERVAZIONI IN MERITO ALLA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI/PROGETTI DA PARTE DEL RESPONSABILE DELL'AREA:

Data _____

IL RESPONSABILE DELL'AREA

Per presa visione

Il dipendente comunale

Sig. _____



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right that appears to be 'Eure'.