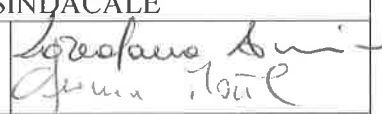
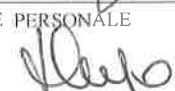
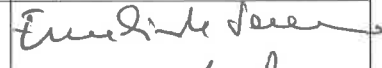
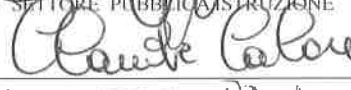
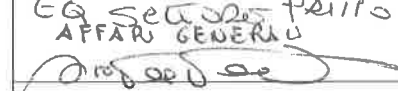
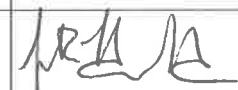
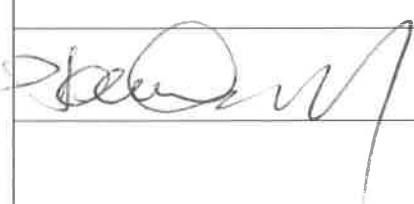


CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

applicativo del CCNL 2023-2025

SOTTOSCRITTO DEFINITIVAMENTE IL 27-12-2023

SOTTOSCRIZIONE		
PARTE DATORIALE	PARTE SINDACALE	
PRESIDENTE - SEGR. GEN. 	R.S.U. CGIL FP	
E.Q. SETTORE PERSONALE 	R.S.U. CISL FP	
E.Q. SETTORE RAGIONERIA 	R.S.U. UIL FPL	
E.Q. SETTORE PUBBLICA ISTRUZIONE 	R.S.U. C.S.A.	
E.Q. SETTORE PRIMO AFFARI GENERALI 	R.S.U. CGIL	
	R.S.U.	
	R.S.U.	
	R.S.U.	
	R.S.Prov. CGIL FP	
	R.S.Prov. CISL FP	
	R.S.Prov. UIL FPL	
	R.S.Prov. C.S.A.	

RSA UIL FPL
SEGR. TERR UIL FPL
RSA FPCGIL
RSA FPCGIL

Basilio Gubert,
H. H. H. H.
H. H. H. H.
H. H. H. H.

INDICE

TITOLO I – CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

- Art. 1 - Finalità
- Art. 2 - Campo di applicazione
- Art. 3 - Vigenza e ambiti del contratto decentrato

TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

- Art. 4 - Obiettivi e strumenti
- Art. 5 - Tempi, modi e forme dell'azione sindacale
- Art. 6 - Esercizio delle attività sindacali: strumenti e prerogative
- Art. 7 - Incontri della Delegazione trattante per il Confronto e la Contrattazione integrativa
- Art. 8 - Organismo paritetico per l'innovazione

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I – Nuovo sistema di classificazione

- Art. 9 - Prima applicazione del nuovo sistema di classificazione
- Art. 10 - Progressione economica all'interno delle aree attraverso differenziali stipendiali – Criteri

Capo II – Incarichi di Elevata Qualificazione

- Art. 11 - Generalità sugli incarichi di Elevata Qualificazione

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 12 - Orario di servizio
- Art. 13 - Fasce di flessibilità orarie
- Art. 14 - Lavoro straordinario
- Art. 15 - Banca delle ore
- Art. 16 - Pause per recupero energie e per consumazione pasto
- Art. 17 - Possibilità di riposo compensativo per turno festivo infrasettimanale
- Art. 18 - Principi per la pianificazione delle attività di formazione e aggiornamento
- Art. 19 - Trasferta
- Art. 20 - Reperibilità

TITOLO V – LAVORO A DISTANZA

- Art. 21 - Tipologie di Lavoro a Distanza
- Art. 22 - Lavoro Agile
- Art. 23 - Lavoro da Remoto

TITOLO VI – TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I – Risorse decentrate

- Art. 24 - Retribuzione accessoria: corresponsione
- Art. 25 - Fondo risorse decentrate: tempistica per la costituzione
- Art. 26 - Fondo risorse decentrate: ripartizione

Capo II – Criteri generali relativi alla incentivazione della Performance Organizzativa e Individuale

- Art. 27 - Ottimizzazione della produttività attraverso il “Sistema della Performance”
- Art. 28 - Performance Organizzativa
- Art. 29 - Performance Individuale
- Art. 30 - Differenziazione del premio sulla Performance Individuale
- Art. 31 - Strumenti di premialità in funzione della Performance
- Art. 32 - Ripartizione e assegnazione delle risorse destinate alla performance organizzativa
- Art. 33 - Ripartizione e assegnazione delle risorse destinate alla performance individuale

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

Capo III – Indennità

- Art. 34 - Principi generali sulle indennità
- Art. 35 - Indennità condizioni di lavoro - Criteri
- Art. 36 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 37 - Indennità per reperibilità

TITOLO VII – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

- Art. 38 - Indennità di funzione
- Art. 39 - Indennità di servizio esterno
- Art. 40 - Remunerazione del personale della Polizia Locale che svolge attività per iniziative di privati
- Art. 41 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Art. 42 - Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato del personale della Polizia Locale ai fini dell'erogazione della indennità di turno

TITOLO VIII – ALTRE INDENNITA' E INCENTIVI PREVISTE DA SPECIFICHE NORME

- Art. 43 - Compensi previsti da specifiche disposizioni - Generalità
- Art. 44 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese di notificazione per incentivi ai messi notificatori
- Art. 45 - Incentivazione per funzioni tecniche

TITOLO IX – NORME FINALI

- Art. 46 - Procedure di verifica dell'attuazione delle prescrizioni contrattuali
- Art. 47 - Clausola per l'allineamento della tempistica di liquidazione degli arretrati

ALLEGATI:

- Allegato 1** Schema per Accordo decentrato Annuale per l'utilizzo del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 80 del CCNL 16/11/2022 – ANNO 2023
- Scheda A** per il riepilogo delle valutazioni e dei punteggi ai fini della P.E.I.A.
Area di appartenenza: Elevant Qualificazioni
- Scheda B** per il riepilogo delle valutazioni e dei punteggi ai fini della P.E.I.A.
Area di appartenenza: Operatori - Operatori esperti - Istruttori - Funzionari
- Scheda C** Scheda di valutazione dei risultati
Area di appartenenza: Operatori - Operatori esperti - Istruttori - Funzionari
- Scheda D** Scheda di valutazione dei risultati
Area di appartenenza: Elevant Qualificazioni

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

TITOLO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1

Finalità

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) è lo strumento attraverso il quale il CCNL 2019-2021 Funzioni Locali (sottoscritto il 16/11/2022) viene applicato nella realtà locale, rendendo l'attuazione delle previsioni contrattuali del Comparto Funzioni Locali più aderenti alle condizioni organizzative specifiche dell'Ente, garantendo la tutela dei diritti dei lavoratori, pari opportunità per lo sviluppo delle professionalità e delle carriere, nonché equità per l'erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte.

2. Il presente CCI è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa vigente e va interpretato in modo coordinato tra le fonti (principi fondamentali, norme di legge, clausole del CCNL 2019-2021 e dei precedenti CCNL di comparto per le parti non modificate/abrogate, ecc.) di seguito sinteticamente indicate:

- Legge n.300/1970 (c.d. "Statuto dei diritti dei lavoratori")
- D.Lgs. n.165/2001 "Testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego" e ss.mm.ii.
- D.Lgs. n.150/2009 "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e ss.mm.ii.
- D.L. 80/2021 art.6 "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" convertito con L. 113/2021 e conseguenti D.P.R. 81/2022 e D.Interm. 132/2022;
- ACN 19/09/2002 "Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali" così come modificato con l'Accordo integrativo del 08/03/2016;
- CCNQ 4/12/2017 "Modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali" e ss.mm.ii.

3. Ogni riferimento normativo citato nel presente CCI è da intendersi "dinamico" e soggetto ad automatico aggiornamento in caso di modifiche/integrazioni della norma.

4. Norme e regolamenti del Libero Consorzio Comunale di Siracusa, quali ad es. «Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi», «Criteri per il conferimento degli incarichi di P.O.», «Regolamento comunale per la costituzione del Fondo incentivante e la ripartizione delle somme previste dall'art.113 del D.Lgs. n.50/2016 per le attività inerenti la gestione dei lavori, dei servizi e delle forniture», ecc., redatti/approvati in data antecedente al 16/11/2022 (data di sottoscrizione del CCNL 2019-2021) dovranno essere sottoposti a nuovo confronto/contrattazione in Delegazione Trattante per le dovute valutazioni e determinazioni in relazione al nuovo CCNL ed all'attuale realtà locale.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente CCI, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 2019-2021, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'Ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, tempo determinato, a tempo pieno o parziale.

Art. 3

Vigenza e ambiti del contratto decentrato

1. Il presente CCI si applica per tutto il periodo di validità del CCNL 2019-2021 ed ha decorrenza:

- dal giorno successivo a quello della sottoscrizione definitiva, per la parte normativa e procedurale (criteri di selezione, criteri di valutazione, ecc.);
- dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione, per il riconoscimento economico (indennità, performance e premialità, ecc.).

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

2. Il presente CCI ha durata triennale. Alla scadenza, i suoi contenuti, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo contratto.

3. Le parti concordano che con cadenza annuale si procederà alla contrattazione e sottoscrizione dell'Accordo Decentrato, parte integrativa del presente CCI, per la ripartizione delle risorse economiche disponibili nel Fondo risorse decentrate alle varie voci di retribuzione premiale ed incentivante. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Decentrato annuale, e comunque entro il 30 aprile di ogni anno (dopo l'approvazione da parte dell'Ente del PIAO contenente il Piano della performance). Per l'Accordo Decentrato annuale viene utilizzato lo schema "Allegato 1", che va allegato al verbale di delegazione trattante di approvazione dello stesso.

4. Il presente CCI sostituisce quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.

5. Il CCI (così come l'Accordo Decentrato annuale, che ne è parte integrativa) è inviato all'Aran ed è pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente.

6. Gli uffici ed i servizi dell'Ente attuano le decisioni delle parti definite in CCI senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

7. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto/controversie sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per l'interpretazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente CCI.

8. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso Pec, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti, sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including "EJ", "Aran", "Fe", "Al", "MB", "K", "H", "A", "P", "e", "C", "N".

TITOLO II
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI
[artt. 3-10 CCNL 2019-2021]

Art. 4

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale. Esso si attua, nel rispetto dell'art.42 del D.Lgs. 165/2001, attraverso gli strumenti stabiliti dall'ACQ 7/8/1998 e ss.mm.ii., dal CCNQ 4/12/2017 e ss.mm.ii. e dal CCNL 2019-2021 nonché da quanto esplicitato nel presente CCI.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un costante sistema di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Art. 5

Tempi, modi e forme dell'azione sindacale

I tempi, i modi e le forme delle relazioni sindacali sono quelli previsti dagli artt. 3,4,5,6,7,8,9,10 , fermo restando quanto stabilito all'art. 8 del presente CCDI.

Art. 6

Esercizio delle attività sindacali: strumenti e prerogative

1. L'Amministrazione, in ogni luogo di lavoro, cura l'installazione di bacheche sindacali per le comunicazioni ai lavoratori da parte della RSU e delle OOSS.
2. L'Amministrazione assicura alla RSU ed alle OOSS la disponibilità di uno spazio di comunicazione "indipendente" sul sito Internet dell'Ente.
3. Tali spazi "fisici" e "digitali", indicati ai commi 1 e 2, debbono essere chiaramente identificati per permettere al lettore di riconoscerne l'autonoma responsabilità sindacale.
4. L'Amministrazione comunica annualmente alla RSU e alle OOSS l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.
5. L'Amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 del CCNL 2019-2021.
6. La RSU e le OOSS rappresentative sono autorizzate a utilizzare i telefoni, i collegamenti internet, le e-mail e i computer di proprietà dell'Amministrazione per interloquire fra le varie sigle e con le OOSS provinciali.
7. Per le Assemblee dei lavoratori valgono le norme contemplate nel CCNQ del 04/12/2017. Le Assemblee possono essere convocate a livello Territoriale, di Ente, di settore/unità organizzativa o anche per area di classificazione e/o per categoria professionale. Il tempo di percorrenza dalla propria sede di lavoro al luogo dell'Assemblea è compreso tra le assenze giustificate.
8. Ai sensi dell'art. 21 della Legge 300/1970, possono essere indetti dalle RSU e dalle OOSS, previa approvazione dell'assemblea generale dei lavoratori dipendenti dell'Ente, referendum su materie riguardanti l'attività sindacale, concordandone le modalità organizzative con l'Ente. L'Ente metterà a disposizione idonei locali e il supporto necessario, ivi compresi il materiale di cancelleria, per il regolare svolgimento.
9. Relativamente ai permessi sindacali, viene confermato quanto segue:
 - All'inizio di ogni anno solare, l'Amministrazione quantifica il monte ore dei permessi sindacali retribuiti previsti dal CCNQ del 04/12/2017 e ss.mm.ii., distinguendo i calcoli per ognuna delle seguenti categorie:

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

- a) permessi sindacali per espletamento del mandato (artt.10-11-12)
- da parte dei Dirigenti sindacali delle OO.SS. rappresentative
 - da parte dei Componenti della RSU
- b) permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali (artt.13-14).
- Oltre il monte ore di cui sopra, le OOSS possono richiedere per i loro coordinatori di settore Sindacali, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale.

Art. 7

Incontri della Delegazione trattante per il Confronto e la Contrattazione integrativa

1. Fatte salve le più ampie previsioni del CCNL 2019-2021, di norma:
- l'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni nei termini temporali stabiliti dal CCNL, con adeguato avviso preventivo;
 - per ogni incontro, nella convocazione, deve essere espressamente previsto l'o.d.g. con in allegato la documentazione necessaria per la trattazione;
 - il Presidente della delegazione trattante verificherà, all'inizio di ogni incontro la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa;
 - di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e le eventuali decisioni; lo stesso dovrà essere sottoscritto dai componenti la delegazione trattante. Nel caso in cui sia necessario un rinvio, qualora possibile, dovrà essere fissata la data dell'incontro successivo. Il verbale delle sedute dovrà essere pubblicato nell'apposita sezione del sito dell'Ente .

Art. 8

Organismo paritetico per l'innovazione

[Art. 6 CCNL 2019-2021]

1. L'Organismo Paritetico, istituito presso l'Ente, fatto salvo quanto previsto dall'art. 6 del CCNL 2019-2021, per i primi due anni dalla sua costituzione, si riunirà almeno quattro volte l'anno, al fine di poter sviluppare una idonea analisi della struttura organizzativa dell'Ente (struttura di servizi/uffici, organigramma del personale, dotazioni strumentali, servizi offerti alla cittadinanza e disservizi, benessere organizzativo dei lavoratori, ecc.) al fine di poter meglio individuare le necessità (per i dipendenti e per la cittadinanza) e valutare azioni di miglioramento (anche sperimentali), anche in relazione alle risorse necessarie e disponibili.

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I – NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art.9

Prima applicazione del nuovo sistema di classificazione

[art. 13 CCNL 2019-2021]

1. Visto che con la nuova classificazione del personale dipendente si vuole mettere l'Ente in condizione di utilizzare al meglio le professionalità dei propri dipendenti che possono così accedere ad un percorso agevole ed incentivante per il proprio sviluppo professionale, le parti concordano che, in generale ed in particolar modo in fase di prima applicazione (entro il 31/12/2025), l'Amministrazione, previa analisi delle necessità strutturali dell'organigramma dell'Ente e delle risorse economiche impiegabili, darà priorità alla copertura dei posti vacanti attraverso la progressione tra le aree da effettuarsi con procedure valutative comparative.
2. Per tali procedure (v. anche orientamento congiunto Aran+Dip.FP+Dip.RGS):
 - in sede di prima applicazione, l'Ente utilizzerà, oltre alle risorse delle capacità assunzionali, anche risorse in misura non superiore allo 0,55% del monte salari del 2018 (L.234/2021 art. 1 comma 612). In caso di utilizzo di quest'ultima fonte di finanziamento, il 100% delle posizioni disponibili è attribuito ai dipendenti mediante procedure valutative comparative per progressione tra le aree;
 - qualora l'Ente utilizzi le risorse scaturenti dalle normali capacità assunzionali (D.L. 34/2019 art.33), dovrà esser prevista una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili, destinata all'accesso dall'esterno, il restante 50% è attribuito ai dipendenti mediante procedure valutative comparative per progressione tra le aree.
3. Ai sensi del comma 7 dell'art. 13 del CCNL 2019-2021, devono essere sottoposti a confronto (art. 5 comma 3 lett. o del CCNL 2019-2021) i criteri per l'effettuazione di tali procedure comparative attraverso le quali dovrà essere valutata:
 - l'esperienza maturata nell'area di provenienza;
 - il titolo di studio posseduto;
 - le competenze professionali, acquisite attraverso la formazione certificata e/o l'esperienza.

Allo stesso modo deve essere oggetto di confronto il peso percentuale da dare ad ognuno dei suddetti tre fattori, con valore compreso tra 20% e 60%.

Art.10

Progressione economica all'interno delle aree attraverso differenziali stipendiali - Criteri

[art. 7 co.4 lett.c e art. 14 CCNL 2019-2021]

1. La progressione economica all'interno delle aree di classificazione (P.E.I.A.) si realizza attraverso lo strumento della procedura selettiva di area, attivabile annualmente con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'Accordo Decentrato annuale che ne ha definito il numero di differenziali stipendiali da assegnare per ogni area di inquadramento e destinato le risorse economiche, sulla base di apposite graduatorie con valenza annuale, elaborate per Ente, in cui si confronta il personale appartenente ad ogni singola area (ex categoria).

Al fine di prevenire potenziali conflitti di interesse, per i lavoratori titolari di incarico di E.Q. chiamati a valutare anche altri lavoratori partecipanti alle medesime procedure di PEIA, dovrà essere definito un numero separato di progressioni (che verranno selezionate sulla base di una specifica e distinta graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di E.Q.); nell'individuazione del numero di differenziali da assegnare alle E.Q. e di quello per gli altri dipendenti della medesima area professionale, dovranno essere garantite pari opportunità per entrambe.

2. I criteri generali per partecipare alla PEIA sono stabiliti dall'art. 14 del CCNL 2019-2021, che vengono integrati con quanto di seguito indicato.

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

3. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna delle Aree di cui all'art. 12 del CCNL 2019-2021, verrà concordato in sede di accordo decentrato annuale in funzione delle risorse economiche disponibili.

Il requisito di accesso alla selezione è stabilito in 3 anni, come previsto dall'art. 14 co.2 lett. a) del CCNL 2019/2021;

4. Può accedere alla selezione per la PEIA, il personale che ha tutti i seguenti requisiti:

- Essere in servizio al 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la procedura selettiva.
- Essere in possesso, alla stessa data, dei necessari anni di anzianità nella posizione economica acquisita nell'Ente e/o in altro Ente del comparto Funzioni Locali. Alla determinazione del requisito degli anni di anzianità per l'accesso alla procedura, concorrono anche i periodi di assenza per aspettativa o congedo o distacco sindacale che danno luogo ad anzianità di servizio.
- Non avere assenze per oltre il 50% delle proprie giornate lavorative annue nel biennio precedente calcolate al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Il godimento di ferie e delle festività soppresses di cui alla L. 937/1977, non vanno conteggiate tra le assenze.
- non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

5. Per la selezione si attua la procedura indicata di seguito:

- a) dopo aver concordato, con l'Accordo Decentrato annuale, le risorse economiche da attribuire per la PEIA, il Responsabile di Settore (E.Q.) competente sulla Gestione del Personale formalizzerà il bando per la procedura selettiva e ne avvierà l'iter;
- b) i dipendenti che sono in possesso dei requisiti minimi parteciperanno nei tempi e modi previsti nel bando;
- c) l'Ufficio Gestione del Personale verificherà il possesso di tutti i requisiti di accesso e, successivamente, calcolerà il punteggio di ciascun dipendente;
- d) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno di ognuna delle aree di classificazione di cui all'art. 12 del CCNL 2019-2021; tale graduatoria ha validità per il solo anno della selezione.

6. Al fine della definizione del peso attribuibile ai criteri per la redazione delle graduatorie di area, viene pattuito che:

- a) alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili, viene attribuita una pesatura del 50%;
- b) all'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, viene attribuita una pesatura del 20%;
- c) alle prestazioni professionali rese, al maggior arricchimento professionale, acquisito anche attraverso percorsi formati, viene attribuita una pesatura del 30%.

A tal proposito viene specificato che:

- per quanto attiene alle valutazioni di cui al precedente punto "a)", sono da prendere in considerazione solo le valutazioni relative alla performance individuale (per tutto il personale dell'Ente, anche per le E.Q.);
- nel caso di prolungata assenza "giustificata", ad esempio per maternità o per cure salvavita, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- per quanto inerente l'esperienza di cui al precedente punto "b)", la valutazione viene effettuata attraverso l'apposita sezione della "scheda A" allegata al presente CCI, che tende a tenere nella giusta considerazione ogni tipo di professionalità acquisita attraverso l'esperienza che può divenire potenzialità spendibile nell'Ente;

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

- per la valutazione delle ulteriori capacità culturali e professionali, acquisite anche attraverso percorsi formativi, viene utilizzata l'apposita sezione della "scheda A" allegata al presente CDI;
 - secondo il principio generale di non discriminazione e di pari opportunità già espresso dal comma 9 dell'art.16 del CCNL 2016-2018, si ritiene che il personale comandato/distaccato presso altri enti/amministrazioni/aziende/ecc. abbia diritto a partecipare alle selezioni per le progressioni previste per il personale dell'Ente di effettiva appartenenza; a tal fine l'Ente di appartenenza si farà carico di acquisire dall'Ente utilizzatore le informazioni e le eventuali valutazioni necessarie:
 - a) in caso di distacco a tempo parziale, l'Ente di appartenenza utilizzerà tali dati per integrare i dati in proprio possesso;
 - b) in caso di distacco a tempo totale, l'Ente di appartenenza utilizzerà tali dati per sopprimere alla mancanza e/o carenza di dati in proprio possesso;
- in caso di parità di punteggio finale tra due o più valutati di una medesima area di classificazione, l'ordine di precedenza è il seguente:
- I. maggiore anzianità nella posizione economica di provenienza;
 - II. maggiore anzianità complessiva di servizio nell'Ente, con contratto Funzioni Locali;
 - III. maggiore anzianità anagrafica;
7. La valutazione così redatta deve essere sottoposta al dipendente interessato che la sottoscriverà per presa visione e potrà effettuare delle osservazioni per richiederne un motivato riesame entro 5 giorni dalla sottoscrizione. L'esito di tale riesame dovrà essere comunicato al dipendente richiedente.
8. La graduatoria finale con il dettaglio dei punteggi (parziali e totali) attribuiti viene approvata con Determina del Responsabile del Settore competente sulla Gestione del Personale e, per trasparenza, pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio dell'Ente. I dipendenti che dovessero rilevare errori nei punteggi attribuiti e/o nella posizione attribuitagli in graduatoria, potranno presentare osservazioni e richiesta di ricalcolo entro 15 giorni dalla pubblicazione ed entro l'ulteriore termine di 15 giorni riceverà riscontro da parte dell'Ufficio competente per tale procedura.

CAPO II – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art.11

Generalità sugli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Il CCNL 2019-2021, dall'art. 16 all'art.21, stabiliscono in via generale la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione.
2. Tali incarichi vengono conferiti e graduati previa determinazione di criteri generali da parte degli Enti. Tali criteri, ai sensi dell'art.5 co.3 lett.d e lett.f sono oggetto di preventivo confronto con i soggetti sindacali. A tal fine si richiama quanto esplicitato all'art.1 co.4 del presente CCDI. e si fa rinvio al ROUS.
3. Viene comunque sin da subito concordato che, essendo tali nomine strettamente connesse con il sistema di gestione e valutazione della performance che ha un ciclo annuale, e che anche le E.Q. sono soggette a valutazione annuale (art.18 co.4 CCNL 2023-2025), gli incarichi possono essere affidati per un periodo non inferiore a 1 anno e non superiore a tre anni, rinnovabili tramite nuovo atto scritto e motivato, fermo restando il principio generale di rotazione raccomandato dall'ANAC.

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

6. Ai sensi del comma 3 dell'art.32 del CCNL 2019-2021, il limite massimo annuo individuale di 180 ore può essere superato per un numero di dipendenti non superiore al 2% del personale in servizio nell'Ente. Rientra in questa fattispecie, per esempio, il lavoro straordinario effettuato in occasione di emergenze di protezione civile dal personale direttamente coinvolto (Protezione civile, Polizia Provinciale, ecc.).

Art. 15

Banca delle ore

[art. 7 co.4 lett.o e art. 33 CCNL 2019-2021]

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

3. In tale conto confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue.

4. Le ore accantonate vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Eventuali ore accantonate e non utilizzate entro tale termine, dovranno essere retribuite.

Art. 16

Pause per recupero energie e per consumazione pasto

[art. 7 co.4 lett.aa e artt. 34- 35 CCNL 2019-2021]

1. Ai sensi del comma 8 dell'art. 29 e del comma 1 dell'art.34 del CCNL 2019-2021, si concorda che per orari di lavoro giornalieri eccedenti le sei ore, ai dipendenti, viene garantita la possibilità di utilizzare un permesso giornaliero di dieci minuti per pausa ristoro ai fini del recupero psicofisico, da fruire a discrezione del dipendente stesso. Tale permesso non necessita di preventiva autorizzazione del Responsabile di Settore (E.Q.).

2. La pausa per la consumazione del pasto non può essere inferiore ai trenta minuti, sia in presenza di mensa che in caso di utilizzo di buono pasto, ferme restando le deroghe previste dal comma 5 e dell'art. 34 e dal comma 10 dell'art. 35 del CCNL 2019-2021.

3. In esecuzione di quanto contemplato dal comma 10 dell'art. 35 del CCNL 2019-2021, il personale dei servizi/uffici di Protezione civile, dei servizi/uffici di Polizia Provinciale, Infopoint, in servizio per le sedute degli Organi dell'Ente, in funzione delle particolari esigenze di garantire continuità di servizio, possono beneficiare della mensa/buono pasto anche per una pausa pranzo/cena posta ad inizio o a fine del turno lavorativo e quindi senza interruzione dell'attività lavorativa.

4. Le pause di cui ai precedenti commi 1 e 2, vanno registrate attraverso i sistemi elettronici di rilevazione delle presenze utilizzando apposito codice e non sono conteggiate come orario lavorato.

Art. 17

Possibilità di riposo compensativo per turno festivo infrasettimanale

[art. 7 co.4 lett.ac e artt. 30 CCNL 2019-2021]

1. Le parti concordano che i lavoratori turnisti che prestino la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale hanno facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Di norma, ogni dipendente turnista entro il 31 dicembre dovrà comunicare l'opzione prescelta per l'anno successivo. Per il primo anno di applicazione, tale comunicazione dovrà essere effettuata entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCI. Per il primo anno di applicazione del CCNL 2019-2021 l'opzione dis celta va effettuata entro 30 gg. Dalla sottoscrizione definitiva del CCDI.

2. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 18

Principi per la pianificazione delle attività di formazione e aggiornamento

[artt. 54-55 CCNL 2019-2021]

1. Ai sensi del comma 3 dell'art.54 e del comma 1 dell'art.55 del CCNL 2019-2021, la formazione del personale è pianificata e programmata dall'Ente, che a tale scopo destinerà una quota annua non inferiore all'1% del monte salari, così come previsto dal co.13 dell'art. 55 del CCNL 2019-2021.

2. La pianificazione e programmazione delle attività formative e di aggiornamento del personale dovranno tenere conto dei principi generali inerenti le pari opportunità tra i lavoratori al fine di favorire, in modo equilibrato, lo sviluppo professionale di ognuno.

3. Le linee generali necessarie per la stesura della suddetta pianificazione e programmazione sono sottoposte al Confronto con i soggetti sindacali [Art.5 co. 3 lett. i] mentre il piano delle attività di formazione e aggiornamento verrà preventivamente sottoposto all'Organismo Paritetico [Art.55 co. 11] e dove questo non è costituito, al Confronto con i soggetti sindacali.

Art. 19

Trasferta

[artt. 57-58 CCNL 2019-2021]

1. Le parti concordano che, considerata la dotazione organica dell'Ente, ai fini dell'applicazione dell'art. 41 CCNL 14/09/2000 e ss.mm.ii. e del comma 2 dell'art.57 del CCNL 2019-2021, si intende per autista (con attribuzione della relativa attività lavorativa) il reale conducente del mezzo, a prescindere dalla qualifica posseduta.

2. L'orario di viaggio è sempre considerato orario lavorato per:

- il conducente;
- il personale in servizio sugli scuolabus e similari.

3. Per le trasferte di cui all'art.57 comma 1 lett. d del CCNL 2019-2021, qualora il dipendente non chieda il rimborso per le spese del pasto, gli verrà erogato, in sostituzione, un buono pasto.

Per quanto non previsto si rinvia alle disposizioni di legge.

Art. 20

Reperibilità

[art. 7 co.4 lett.k CCNL 2019-2021 e art.24 CCNL 2016-2018]

1. Per i servizi Polizia Provinciale, Protezione Civile, CED, addetti alla Riserva, Piano Attivazione Interno, viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33 – 13,00 (art. 24, comma 4, CCNL 2016/2018). Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente con la giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale in base al turno assegnato. L'Amministrazione si riserva di individuare nuovi servizi.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'Ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio, previo assenso del dipendente interessato, il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi in un anno, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio – la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco dei restanti mesi.

4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 3 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38- bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

TITOLO V
LAVORO A DISTANZA

Art. 21
Tipologie di Lavoro a distanza
[titolo VI CCNL 2019-2021]

Il lavoro a distanza è espletabile attraverso le forme del “Lavoro Agile” e/o del “Lavoro da Remoto” normate rispettivamente dal Capo I e dal Capo II del Titolo VI del CCNL 2019-2021 che nel contempo disapplica il Telelavoro.

Art. 22
Lavoro Agile
[titolo VI capo I CCNL 2019-2021]

1. Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021 così come convertito con L. 113/2021 e dei conseguenti D.P.R. 81/2022 e Decreto Interministeriale 132/2022, i modelli organizzativi del Lavoro Agile sono determinati dall'Ente all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
2. La stesura dei predetti modelli organizzativi dev'essere redatta nel rispetto degli appositi criteri generali e propedeuticamente sottoposta al Confronto con i soggetti sindacali [Art.5 co. 3 lett. l].

Art. 23
Lavoro da Remoto
[art. 68 CCNL 2019-2021]

1. La prestazione di Lavoro da Remoto è regolamentata nelle sue linee generali dall'art. 68 del CCNL 2019-2021.
2. I criteri generali per le modalità di attuazione di tale tipologia di lavoro, per l'individuazione dei processi e delle attività effettuabili a distanza e i criteri di priorità per l'accesso a tale tipologia lavorativa, devono essere propedeuticamente sottoposti al Confronto con i soggetti sindacali [Art.5 co. 3 lett. l].



TITOLO VI
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
RISORSE DECENTRATE

Art. 24
Retribuzione accessoria: corresponsione
[art. 74 CCNL 2019-2021]

1. Viene concordato che vanno corrisposti trimestralmente
 - compensi per lavoro straordinario e per lavoro effettuato nel giorno di riposo settimanale [art.24, 38 e 39 CCNL 14/09/2000, art. 14 e 16 CCNL 05/10/2001];
 - buoni pasto sostitutivi del servizio mensa [art.35 CCNL 2019-2021].
2. Visto quanto prescritto dal comma 4 dell'art. 8 del CCNL 2019-2021, in aggiunta a quanto previsto dall'art.74 del medesimo CCNL, a partire dalla data di sottoscrizione dell'Accordo Decentrato annuale per la suddivisione del Fondo risorse decentrate, vengono corrisposte trimestralmente:
 - indennità condizioni di lavoro [art.70-bis CCNL 2016-2018];
 - indennità di turno [art. 30 CCNL 2019-2021];
 - indennità di reperibilità [art. 24 CCNL 2016-2019];
 - indennità per specifiche responsabilità, attribuite ("a monte" dell'espletamento) con specifico incarico formale [art.84 e 84-bis CCNL 2019-2021];
 - indennità di funzione, attribuite ("a monte" dell'espletamento) con specifico incarico formale [art.97 CCNL 2019-2021];
 - indennità di servizio esterno [art.100 CCNL 2019-2021].

Con la prima corresponsione annuale vengono erogate anche le mensilità arretrate.
3. Vengono corrisposte entro il secondo semestre seguente all'annualità di riferimento:
 - i premi correlati alla Performance Organizzativa;
 - i premi correlati alla Performance Individuale;
 - l'indennità di risultato (per gli incaricati di E.Q.)
4. Vengono corrisposte ad incarico espletato i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge [art.80 comma 1 lett. g CCNL 2019-2021] ed i compensi ai messi notificatori [art.80 comma 1 lett. h CCNL 2019-2021].

Art.25
Fondo risorse decentrate: tempistica per la costituzione
[art. 8 CCNL 2019-2021]

1. Visto quanto stabilito dal comma 4 dell'art.8 del CCNL 2019-2021, nonché quanto prescritto dal comma 3 dell'art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi, la puntuale applicazione degli istituti contrattuali e il pieno rispetto del diritto a poter esercitare le prerogative sindacali previste dalla normativa vigente, la costituzione del fondo dovrà essere effettuata in tempi utili a consentire, entro e non oltre il 30 aprile di ogni anno, l'avvio della contrattazione sulla destinazione di tali risorse. È quindi auspicabile che tale costituzione avvenga già nel mese di Dicembre antecedente all'anno di riferimento.
2. Per gli Enti in dissesto, non potendo questi destinare al Fondo risorse variabili aggiuntive, ma solamente risorse di parte stabile obbligatorie, così come definite dai commi 1 e 1bis dell'art.79 del CCNL 2019-2021, l'iter e la tempistica restano quelle indicate al precedente comma 1.
3. Per gli Enti non in dissesto, qualora la tempistica sull'approvazione del bilancio provinciale, e conseguentemente sulla individuazione e quantificazione delle somme da destinare alla parte variabile del fondo, richiedano tempi più lunghi, l'Ente procederà ad una prima costituzione "provvisoria" del fondo assegnandovi le sole risorse di parte stabile che dovranno conseguentemente essere ripartite dalla Delegazione Trattante in contrattazione decentrata. Successivamente l'Ente potrà procedere all'integrazione della predetta costituzione e quindi a nuova contrattazione per la destinazione delle ulteriori somme destinate al fondo.

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

4. Nella costituzione del fondo può esser previsto, ove consentito, anche l'impiego di apposite risorse di bilancio da destinare alla componente variabile del fondo, specificatamente per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti programmatici.

5. Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), le parti convengono sulla opportunità di incrementare annualmente, le risorse di parte variabile finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti di cui all'art. 79 comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 2019-2021 di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.

Art.26

Fondo risorse decentrate: ripartizione
[art. 7 co.4 lett.a e art. 80 CCNL 2019-2021]

1. Il fondo risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021 e dell'art. 27 ~~22~~ del presente CCI viene ripartito dalla Delegazione Trattante, in contrattazione, attraverso apposito Accordo Decentrato annuale.

2. Nella piena consapevolezza che la contrattazione decentrata sulla ripartizione delle risorse del Fondo da concretezza al principio di dialogo tra le parti e di partecipazione costruttiva in materia di organizzazione, così come espressi nell'art. 3 del CCNL 2019-2021, si concorda che la contrattazione decentrata per la discussione/approvazione del suddetto Accordo Decentrato annuale debba avvenire, quanto prima, all'inizio di ogni anno solare. Nel rispetto di principi, procedure e tempi previsti dal precitato CCNL vigente, le parti assumono l'impegno di avviare non oltre il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo.

3. Il fondo costituito dall'Ente viene tempestivamente trasmesso ai soggetti sindacali. Alla convocazione della Delegazione Trattante per la ripartizione del Fondo, dovrà essere allegato un riepilogo consuntivo relativo allo speso o impegnato, voce per voce, nell'anno precedente a quello di trattazione.

4. Ai sensi del comma 3 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021 la parte prevalente delle risorse disponibili, al netto delle risorse specificate al comma 1 del medesimo art. 80, va destinata a:

- a) premi collegati alla performance organizzativa (nella misura del 30%);
- b) premi collegati alla performance individuale (nella misura del 70%);
- c) indennità condizioni di lavoro;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, compensi art. 24 c.1 CCNL 14/09/2000 (lavoro effettuato nel giorno di riposo settimanale);
- e) indennità per specifiche responsabilità;
- f) indennità di funzione;

avendo cura di assegnare alla performance individuale una quota non inferiore al 30% delle risorse disponibili nel fondo.

5. Qualora parte delle risorse del fondo, dopo la suddivisione effettuata attraverso Accordo Decentrato annuale, non dovessero esser utilizzate, andranno a confluire nel fondo dell'anno successivo, dovendo, tali risorse, rimanere comunque destinate ai dipendenti.

CAPO II
CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE
[art.5 co.3 lett.b e art.7 co.4 lett.b CCNL 2019-2021]

Art. 27

Ottimizzazione della produttività attraverso il “sistema della performance”

1. Il sistema premiale previsto dalle lettere “a” e “b” del comma 2 dell’art. 80 del CCNL 2019-2021 nonché dall’art. 81 del medesimo contratto, trovano origine nel D. Lgs. n. 150/09 così come modificato/integrato con il D. Lgs. n. 74/17. Secondo tale norma di riferimento (art.3 co.1) *“la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, 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 pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento”* ed ancora (art.3 co.2) *“ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, ...”* stabilendo, tra l’altro, che nessun dipendente può esser a priori escluso dal sistema/ciclo della performance nelle sue varie fasi (individuazione dei miglioramenti auspicati, misurazione e valutazione dei risultati, quantificazione e riconoscimento della relativa premialità).

2. L’intero processo relativo alla produttività è attuato attraverso il “ciclo di gestione della performance” sviluppato in maniera coerente con la programmazione finanziaria (anche se questa è gestita in “esercizio provvisorio”). Tale ciclo si sviluppa attraverso le seguenti fasi principali (v. art. 4 D.Lgs.150/09 agg. con D.Lgs.74/17):

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, **tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;**
- b) collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati.

3. In merito agli obiettivi, l’art. 5 della predetta normativa di riferimento, stabilisce che gli stessi devono essere definiti prima dell’inizio del rispettivo esercizio dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell’amministrazione (Responsabili di Settore E.Q.). Tali obiettivi, commisurati con l’organigramma del Settore, devono essere realmente raggiungibili e devono avere le seguenti caratteristiche:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Inoltre, secondo il D.P.C.M. (D.F.P.) 30/06/2022 n.132 art.3 co.1 lett.b, gli obiettivi di performance di efficienza e di efficacia dell’Amministrazione, devono indicare almeno:

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

- 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- 2) gli obiettivi di digitalizzazione;
- 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'Amministrazione;
- 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

4. L'Amministrazione, in fase di individuazione/formulazione/assegnazione degli obiettivi, indica in modo esplicito, per ognuno di essi, le risorse (umane, strumentali, economico/finanziarie) a disposizione della struttura di riferimento per il raggiungimento degli stessi. Analogamente fa il Responsabile di Settore (E.Q.) nei confronti del personale di riferimento.

5. Durante lo sviluppo del ciclo, a cadenza prestabilita (normalmente quadrimestrale o al massimo semestrale), deve essere realizzato un monitoraggio delle attività messe in campo per tendere al raggiungimento degli obiettivi e, in funzione dell'andamento riscontrato, potranno essere apportate modifiche/aggiustamenti alle previsioni iniziali.

6. A conclusione del ciclo annuale, si procede tempestivamente alla valutazione dell'impegno profuso e dei risultati raggiunti, sia per la performance organizzativa che per la performance individuale. Da tale valutazione scaturisce l'applicazione dei sistemi premiali ed il pagamento delle relative somme.

7. Non possono essere valutati come negativi gli obiettivi non raggiunti o raggiunti parzialmente se tale risultato è dipeso da:

- mancata assegnazione di adeguate risorse (economiche, strutturali, ecc.);
- per mancato completamento dell'iter burocratico dipendente da altri Settori e/o dell'Amministrazione (Consiglio, Giunta, ecc.).

8. L'intero ciclo periodico (di norma annuale) della performance, è monitorato, misurato e valutato attraverso l'utilizzo di apposite schede.

Art. 28

Performance organizzativa

Prendendo a riferimento quanto previsto dall'art. 8 del D. Lgs. n. 150/09 così come modificato/integrato con il D. Lgs. n. 74/17, si concorda che la performance organizzativa tende al miglioramento dell'organizzazione dell'Ente al fine di dare migliori servizi alla cittadinanza, attraverso:

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

Art. 29

Performance individuale

1. In applicazione dell'art. 9 del D. Lgs. n. 150/09 così come modificato/integrato con il D. Lgs. n.74/17, la performance individuale tende a valorizzare l'impegno profuso da ogni dipendente nello svolgimento del proprio servizio, sia in funzione del ruolo ricoperto all'interno della struttura che nei confronti della qualità del servizio reso in modo diretto e/o indiretto alla cittadinanza/utenza ed è quindi direttamente collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva (*);
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato da ciascun dipendente alla performance del Settore/Servizio di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (*).

(*) *fattori di valutazione applicabili solo alle figure apicali E.Q. dell'Ente*

Art. 30

Differenziazione del premio sulla performance individuale

[art. 81 CCNL 2019-2021]

1. I dipendenti dell'Ente, non incaricati di Elevata Qualificazione, che alla fine del periodico ciclo della performance hanno conseguito le valutazioni più alte, in aggiunta ai premi previsti per la performance (organizzativa e/o individuale) ricevono anche una maggiorazione del premio individuale.

2. La percentuale massima di personale a cui può essere attribuito il premio individuale è pari al 10% di quello assegnato ad ogni Settore, arrotondata all'unità superiore. Qualora più dipendenti si trovino collocati nel limite inferiore dell'elenco per l'attribuzione del premio individuale con la stessa valutazione, tale premio sarà attribuito secondo i seguenti criteri:

- al dipendente che non ha percepito la maggiorazione nell'anno precedente
- al dipendente che ha ottenuto la superiore valutazione media del triennio
- al dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente e in caso di ulteriore parità al più anziano di età.

3. La maggiorazione, è concordata in una misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Art. 31

Strumenti di premialità in funzione della performance

1. I Provvedimenti normativi e contrattuali attualmente vigenti prevedono i seguenti premi correlati alla performance per i quali i criteri di attribuzione vanno esplicitati e regolamentati attraverso il CCI:

- per il personale incaricato di Elevata Qualificazione:
 - a) retribuzione di risultato [art. 17 CCNL 2019-2021]
- per il personale non incaricato di Elevata Qualificazione:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa [punto a comma 2 art. 80 CCNL 2019-2021];
 - b) premi correlati alla performance individuale [punto b comma 2 art. 80 CCNL 2019-2021];
 - c) differenziazione del premio individuale [art. 81 CCNL 2019-2021].

Possono essere inoltre previsti progetti con specifici obiettivi di miglioramento e/o mantenimento, se finanziati dall'Ente con ulteriori risorse di Bilancio che vanno a confluire nella parte

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

variabile del Fondo [art. 79 co. 2 lett. c CCNL 2019-2021 in ampliamento/sostituzione della lett. b del co. 5 dell'art. 67 del CCNL 2016-2018].

Art. 32

Ripartizione e assegnazione delle risorse destinate alla 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 Area degli Operatori coeff. 1-Area degli Operatori Esperti coeff. 1,20 – Area degli Istruttori coeff. 1,30- Area dei Funzionari coeff. 1,50.
4. 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.
5. L'importo del premio sarà calcolato sulla base del coefficiente di Area 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.
6. Per il personale a tempo parziale resta inteso che la corresponsione del premio della performance organizzativa non dovrà essere riproporzionata al tempo di lavoro prestato.

Art. 33

Ripartizione e assegnazione delle risorse destinate alla 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.
2. La ripartizione del fondo destinato al "Premio di performance individuale", sarà calcolata rispetto al numero di personale ed ai seguenti coefficienti: Area degli Operatori coeff. 1-Area degli Operatori Esperti coeff. 1,20 – Area degli Istruttori coeff. 1,30- Area dei Funzionari coeff. 1,50.
3. 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.
4. 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.
5. Il premio è destinato al personale che su base annua ottiene, secondo il sistema di valutazione, un punteggio non inferiore a 60/100 .
6. Nella valutazione della performance individuale si terrà conto delle disposizioni 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.

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

7. 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.
8. Per il personale a tempo parziale resta inteso che la corresponsione del premio di performance individuale non dovrà essere riproporzionata al tempo di lavoro prestato.

CAPO III
INDENNITÀ

Art. 34

Principi generali sulle indennità

1. Con il presente CCI, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza di specifica individuazione/nomina effettuata a monte da parte di ogni Responsabile di Settore (E.Q.) nonché delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le Aree di appartenenza, se non diversamente previsto dal CCNL vigente.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo III, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore E.Q.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una clausola nettamente diversa.
7. Per tali indennità le misure sono determinate in sede di Accordo Decentrato annuale (art. 3 co. 3 del presente CCI) sull'utilizzo delle risorse decentrate, nel rispetto dei valori minimi e massimi previsti dal CCNL 2019-2021. Nella determinazione della misura di ogni specifica indennità (i. per specifiche responsabilità art. 84, i. condizioni di lavoro art. 84-bis CCNL 2019-2021, i. di funzione art. 97 CCNL 2019-2021, i. di servizio esterno art. 100 CCNL 2019-2021, ecc.) dovrà tenersi conto del mantenimento di un corretto equilibrio economico tra le stesse seppur nel rispetto delle specificità di ogni Area destinataria di ogni tipologia di indennità.
8. Si stabilisce che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, il Responsabile (E.Q.) del Settore Personale informerà le OOSS firmatarie del CCI e le RSU sulla corresponsione delle indennità relative all'anno precedente e sugli incarichi conferiti per l'anno in corso.

Art. 35

Indennità condizioni di lavoro - Criteri

[art. 70-bis CCNL 2018-2019, art. 84-bis CCNL 2019-2021]

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le Aree di appartenenza.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo o tali da incidere negativamente ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa e continuativa;

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare disagio connesso all'espletamento di tipologie di lavoro esterno estremamente disomogenee tra loro;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" effettuati al di fuori dei turni di reperibilità; la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità, quali (elenco esemplificativo e non esaustivo):
 - ⑩ fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;

L'erogazione dell'indennità ammontante ad euro 2,40 al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze ed è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

3. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le Aree di appartenenza.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- ⑩ utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto operano in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- ⑩ spostamenti sul territorio dovuti alla necessità di prestare servizio specifico agli utenti o per verifiche, controlli e sopralluoghi (a titolo esemplificativo: autista)

L'erogazione dell'indennità, ammontante ad euro 2,40, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale, ad inizio anno preventivamente e formalmente individuato dal Capo Settore, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze ed è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. è stabilita nella misura di € 2,00 per importi fino ad Euro 6.000,00 e nella misura di € 3,00 per importi superiori a € 6.000,00. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore E.Q..

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. In sede di Accordo Decentrato annuale sulla ripartizione delle risorse disponibili, verranno stabilite le misure economiche di ognuna delle sopra citate indennità condizioni di lavoro, garantendo il giusto equilibrio tra le diverse condizioni.

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

mente 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 delle Aree degli Operatori esperti e degli Istruttori, 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 al personale appartenente alle Aree degli Operatori esperti e degli Istruttori, anche in riferimento alla presenza di personale di categorie superiori assegnato al Settore.

3. Con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, il Responsabile E.Q. del Settore Personale informerà i sindacati firmatari del CCI e le RSU sulla corrispondenza di detta indennità.

Art. 37

Indennità per reperibilità

[art. 7 co.4 lett.i CCNL 2019-2021 e art. 24 co.4 CCNL 2016-2018]

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per 12 ore giornaliere non festive è elevata ad € 12,00.

TITOLO VII
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 38
Indennità di funzione
[art. 97 CCNL 2019-2021]

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-sexies del CCNL 2016-2018 e all'art. 97 del CCNL 2019-2021, è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità assolti dal personale della polizia locale, sia esso inquadrato nell'Area degli Operatori esperti, nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari ed EQ (ad esclusione del personale con incarico di EQ).

2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quei compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, e quindi collegate all'affidamento di incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendenti della stessa /o Area/grado.

3. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono conferite con Determina del Responsabile del Settore E.Q., che costituisce condizione essenziale per il riconoscimento del compenso. Tali provvedimenti possono riguardare:

1. l'affidamento di specifiche responsabilità organizzative e di coordinamento di Servizio;
2. l'affidamento di specifici incarichi temporali che comportano attività con rilevanza esterna (non è intesa tale la rilevazione delle infrazioni al Codice della Strada, rientrante fra le ordinarie attività della Polizia Locale).

4. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo è determinato in € 3.500,00 per il personale dell'Area dei Funzionari, in € 3.000,00 per il personale dell'Area degli Istruttori, in 2.500,00 per il personale dell'Area degli Operatori esperti, da corrisondersi in 12 mensilità.

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).

Art. 39
Indennità di servizio esterno
[art. 100 CCNL 2019-2021]

1. Al personale della Polizia Municipale/Locale che svolge la sua attività in modo continuativo all'esterno, intendendo come tale l'attività svolta per almeno il 90% dell'impegno orario giornaliero, è erogata l'indennità di servizio esterno, nella misura determinata in sede di Accordo Decentrato annuale per la ripartizione delle risorse disponibili. (€ 3,00)

2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'Ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che la stessa sia svolta all'esterno per almeno il 60% dell'impegno orario. In questi casi la misura della indennità di cui al comma precedente è ridotta del 50%.

3. Al personale della Polizia Municipale/Locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

4. Poiché l'espletamento di ogni attività in servizio esterno richiede comunque una preliminare/consequente attività da espletare in ufficio, si concorda che, in ogni caso, l'indennità di cui al presente articolo, non può essere erogata per un numero di giornate superiori ai 2/3 del totale delle giornata-

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

te lavorate nel mese. A tale limite non concorrono le giornate di servizio prestato per eventi/manifestazioni esterne, quali ad esempio feste patronali, commemorazione dei defunti, manifestazioni sportive e/o culturali, concerti, ecc.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene sulla base dell'esistenza delle condizioni di cui ai precedenti commi 1 e 2 attestati dal Responsabile del Settore E.Q. in relazione agli ordini di servizio ed al tipo di servizio effettivamente svolto.

6. In sede di Accordo Decentrato annuale sulla ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri economici possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti, mantenendo immutata la misura proporzionale dei compensi sopra indicati, nonché la proporzionalità tra indennità di servizio esterno e indennità di rischio/disagio.

7. Con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, il Responsabile E.Q. del Settore Personale informerà i sindacati firmatari del CCI e le RSU sulla corresponsione di detta indennità.

Art. 40

Remunerazione del personale della Polizia Locale che svolge attività e iniziative di privati
[art. 56-ter CCNL 21/05/18]

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi "in conto terzi" ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21/05/18 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'IRAP.

Art. 41

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
[art. 98 CCNL 2019-2021]

1. Le parti concordano che, all'inizio di ogni anno, previa informazione alle parti sindacali, con Delibera della Giunta verranno stabilite le quote da destinare alle finalità di cui all'art.98 del CCNL 2019-2021.

2. A seguito di periodici accertamenti sui proventi reali, gli uffici competenti adotteranno i conseguenziali provvedimenti per dare esecutività a quanto stabilito dalla Giunta.

Art. 42

Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato del personale
della Polizia Locale ai fini dell'erogazione della indennità di turno

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno, la distribuzione equilibrata ed avvicendata deve essere calcolata su base mensile.

2.. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'Ente fino a 15 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 3, che sono previamente individuati dall'Ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio e la sicurezza urbana e stradale.

TITOLO VIII
ALTRE INDENNITA' E INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE NORME

Art. 43

Compensi previsti da specifiche disposizioni - Generalità
[art.80 co.2 lett.g CCNL 2019-2021]

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett. c del CCNL 2016-2018, ivi compresi i compensi ISTAT di cui all'art.70-ter, non sottoposti al limite di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017.

2. Le relative somme saranno stanziare secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti di ente, oggetto di informativa preventiva alle OO.SS., e ripartite in sede di accordo economico annuale sui criteri di ripartizione del Fondo.

Art. 44

Destinazione di una quota parte del rimborso spese di notificazione
per incentivi ai messi notificatori

1. In attuazione dell'art. 67 co. 3 lett. f del CCNL 2016-2018, così come consentito dall'art. 79 co. 2 lett. a del CCNL 2019-2021, le parti concordano di destinare una quota parte, pari al 100% della quota residua del rimborso spese ricevuto per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria alla parte variabile del Fondo di cui all'art. 79/80 del CCNL 2019-2021, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte (comprendenti gli oneri riflessi a carico dell'Ente) del rimborso spese effettuato dalle Amministrazioni all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.

2. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi sono erogati tra i dipendenti che espletano la funzione di Messo Notificatore, nel seguente modo:

- il 50% in proporzione alle notifiche effettuate da ogni Messo Notificatore per conto delle Amministrazioni finanziarie;
- il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente dal personale qualificato/autorizzato a svolgere mansioni di Messo Notificatore.

Art. 45

Incentivazione per funzioni tecniche
[D.Lgs. n. 50/2016 art. 113 – D.Lgs. n.36/2023 artt. 1 e 45]

1. La ripartizione delle risorse (comprendenti degli oneri previdenziali ed assistenziali) relativi agli incentivi per funzioni tecniche è disposta sulla base delle indicazioni dettate dal Regolamento adottato dall'Ente con Deliberazione della Giunta Provinciale oltre che dai principi dettati dal legislatore.

2. I compensi di cui al presente articolo non possono superare annualmente il tetto di cui al comma 4 dell'art.45 del D.Lgs. 36/2023.

3. Qualora intervengano modifiche normative, l'Ente si impegna a redigere e approvare il nuovo Regolamento entro sessanta giorni dall'entrata in vigore delle nuove norme.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including "Ck", "A", "H", "D", "A", "D", "Ble", and others.

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

TITOLO IX
NORME FINALI

Art. 46

Procedure di verifica dell'attuazione delle prescrizioni contrattuali

1. In attuazione del disposto dell'art. 8 co. 8 del CCNL 2019-2021, si concorda che con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 10 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni di Delegazione Trattante e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla Giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'Ente.

2. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo integrativo e definire eventuali modifiche e/o integrazioni attuative.

Art. 47

Clausola per l'allineamento della tempistica di liquidazione degli arretrati

1. Al fine di una più semplice e lineare applicazione del CCNL 2019-2021 e del presente CCDI, le parti concordano che è necessario provvedere nel rispetto della tempistica prevista dal presente CCDI alla liquidazione di tutte le spettanze dovute ai dipendenti.

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

ALLEGATO 1:

Schema per Accordo Decentrato Annuale per l'utilizzo del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art.80 del CCNL 16-11-2022 - ANNO 2023

Art. 1

Finalità dell'Accordo Decentrato Annuale

1. Il presente Accordo Decentrato Annuale, sottoposto a contrattazione decentrata, è stipulato ai sensi dell'art.8 co.1 secondo periodo e dell'art.80 del CCNL 2019-2021 nonché dell'art. co. 3 del CCI "giuridico" (applicativo del CCNL 2019-2021) già sottoscritto dalla Delegazione Trattante di questo Ente. L'Accordo integra, dal punto di vista "economico", il predetto CCI "giuridico".
2. Le decisioni assunte con il presente Accordo Decentrato Annuale relativo alla suddivisione del Fondo risorse decentrate, hanno validità per il solo anno di riferimento.
3. Con il presente Accordo, al successivo art.2 vengono definite le misure unitarie delle diverse indennità e all'art.3 vengono conseguentemente suddivise le risorse del Fondo.

Art. 2

Misure unitarie delle diverse indennità contrattuali

1. In relazione alle risorse rese disponibili dall'Ente con la costituzione del Fondo per le risorse decentrate per il corrente anno, le misure unitarie delle varie indennità contrattuali per l'anno 2023 vengono determinate come segue:

Art. CCNL	Art. CCI	Descrizione	Quantific. Unit.
80 c. 2 lett.c	35	I. condiz. lavoro "disagio"	€ 2,40
80 c. 2 lett.c	35	I. condiz. lavoro "rischio"	€ 2,40
80 c. 2 lett.c	35	I. condiz. lavoro "maneggio valori" (per importi fino ad €...6.000..... annui)	€ 2,00
80 c. 2 lett.c	35	I. condiz. lavoro "maneggio valori" (per importi superiori ad €...6.000,00 annui)	€ 3,00
80 c. 2 lett.e	36	I. specifiche responsabilità 100/100 =	Min € 2.500,00 Max € 3.500,00
80 c. 2 lett. D	37	I. reperibilità	€ 12,00
80 c. 2 lett.f	38	I. di funzione 100/100=	Min € 2.500,00 Max € 3.500,00
80 c. 2 lett.f	39	I. servizio esterno da 90% a 100% =	€ 3,00

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

Art. 3

Suddivisione del Fondo risorse decentrate

1. In relazione alle misure economiche unitarie di cui al precedente art.2 e delle unità di personale interessato, così come quantificate dall'Ufficio Risorse umane dell'Ente, il Fondo risorse decentrate per l'anno 2023 viene suddiviso come da schema riportato di seguito:

RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA		
Finalità del compenso		Risorse assegnate
Art. 80 c. 2 lett. A	Performance organizzativa	188.051,23
Art. 80 c. 2 lett. b	Performance individuale	438.786,20
Art. 80 c. 2 lett. b)	Differenziazione premio Performance individuale	13.445,97
Art. 80 c. 2 lett. c	Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis c. 1 lett. a CCNL 2016-18 (disagio)	0
Art. 80 c. 2 lett. c	Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis c. 1 lett. a CCNL 2016-18 (rischio)	16.400,00
Art. 80 c. 2 lett. c	Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis c. 1 lett. a CCNL 2016-18 (maneggio valori)	555,00
Art. 80 c. 2 lett. d	Indennità di turno	56.000,00
Art. 80 c. 2 lett. d	Indennità di reperibilità	43.000,00
Art. 80 c. 2 lett. d	Lavoro festivo (art. 24 c. 1 CCNL 14/09/2000)	0
Art. 80 c. 2 lett. e	Compensi per specifiche responsabilità art. 84 CCNL 2019-21	103.554,00
Art. 80 c. 2 lett. f	Indennità di funzione art. 56-sexies CCNL 2016-18	3.000,00
Art. 80 c. 2 lett. f	Indennità di servizio esterno art. 56-quater CCNL 2016-18	10.200,00
Art. 80 c. 2 lett. g	Compensi previsti da disposiz. di legge (con specifiche risorse art. 67 c.3 lett. C: incentivi progettaz.)	240.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g	Compensi previsti da disposiz. di legge (con specifiche risorse art. 67 c.3 lett. C: ICI, altri compensi)	0
Art. 80 c. 2 lett. h	Compensi ai Messi notificatori (con specifiche risorse art. 67 c.3 lett. F CCNL 2016-18 e art. 54 CCNL 14/08/2000)	350,00
Art. 79 c. 3	Risorse D.L. 80/21 art. 3 c. 2 e Prot. Civ	350,00
Art. 80 c. 2 lett. j	Differenziali stipendiali per Progressioni Economiche Interne alle Aree (finanziate con risorse di parte stabile)	0
Totale		1.113.692,40

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

“Scheda A” per il riepilogo delle valutazioni e dei punteggi ai fini della P.E.I.A.

Area di appartenenza: Elevate Qualificazioni

ENTE:	
Scheda per la P.E.I.A. anno _____	
Area di appartenenza: [] E.Q.	Nominativo del dipendente:
Esito della verifica dei prerequisiti per la partecipazione:	
[] Positivo [] Negativo perché _____	

a - Performance individuale (peso del 50%) - (valore massimo parziale 50 punti)

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili
(Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 50 punti la media del punteggio di performance raggiunto con le tre valutazioni precedenti l'anno di selezione per la P.E.I.A.)

Valutazione anno -3:	Valutazione anno -2:	Valutazione anno -1:	A-Media del triennio:
_____	_____	_____	Valore ottenuto ____ su 50%

b - Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente (peso del 20%)
(Valore massimo 20 punti)

Fattore di valutazione		
da 6 a 10 anni: punti 10		_____
da 11 a 15 anni: punti 15		_____
oltre 15 anni: punti 20		_____
TOT.		_____

c- Capacità culturali e professionali, acquisite anche attraverso percorsi formativi (peso del 30%) - (Valore massimo 30 punti)

Fattore di valutazione		
1. Grado di autonomia decisionale e capacità gestionale, organizzativa e professionale del Settore assegnato (punti 15) Sufficiente: punti 5 Rilevante: punti 8 Elevata: punti 15		_____ _____ _____
2. Strategicità e supporto agli organi di governo, rapporti con l'utenza esterna (punti 15) Sufficiente: punti 5 Rilevante: punti 8 Elevata: punti 15		_____ _____ _____
TOT.		_____

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

Calcolo del punteggio totale			
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili			
Valutazione di cui al punto "a" (Va) _____ su 50	Valutazione di cui al punto "b" (Vb) _____ su 20	Valutazione di cui al punto "c" (Vc) _____ su 30	Punteggio totale (somma delle valutazioni delle 3 colonne precedenti) Espresso in 100esimi _____/100

Rilevazione dei dati da valutare in caso di parità di punteggio finale tra due o più partecipanti	
1 - Data di inizio servizio nella posizione economica attuale	
2 - Data di inizio servizio nell'Ente	
3 - Data di nascita	

Osservazioni:	
Data:	Firma del compilatore:
Data:	Firma del dipendente per presa visione:

DOI: 10.1002/for

Area di appartenenza: Operatori - Operatori esperti - Istruttori - Funzionari

ENTE:	
Scheda per la P.E.I.A. anno _____	
Area di appartenenza: ☐ Operatori ☐ Operatori esperti ☐ Istruttori ☐ Funzionari	Nominativo del dipendente:
Esito della verifica dei prerequisiti per la partecipazione:	
☐ Positivo ☐ Negativo perché	

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili - (Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 50 punti la media del punteggio di performance raggiunto con le tre valutazioni precedenti l'anno di selezione per la P.E.I.A.)

Valutazione anno -3:	Valutazione anno -2:	Valutazione anno -1:	A-Media del triennio: Valore ottenuto ____ su 50%
----------------------	----------------------	----------------------	--

Fattore di valutazione		
Fino a 5 anni: punti 5		_____
da 6 a 10 anni: punti 10		_____
da 11 a 15 anni: punti 15		_____
oltre 15 anni: punti 20		_____
TOT.		_____

Fattore di valutazione		
1. Capacità di autonomia funzionale nell'espletamento del proprio servizio (punti 10) Insufficiente: punti 0 Sufficiente: punti 2 Rilevante: punti 5 Elevata: punti 10		_____ _____ _____ _____
2. Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro (punti 10) Insufficiente: punti 0 Sufficiente: punti 2 Rilevante: punti 5 Elevata: punti 10		_____ _____ _____ _____
3. Conoscenze di normative e procedure nell'espletamento del servizio nonché scrupolosità nel rispetto delle stesse (punti 10) Insufficiente: punti 0 Sufficiente: punti 2 Rilevante: punti 5 Elevata: punti 10		_____ _____ _____ _____
	TOT.	_____

[illegible]

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

Calcolo del punteggio totale			
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili			
Valutazione di cui al punto "a" (Va) _____ su 50	Valutazione di cui al punto "b" (Vb) _____ su 20	Valutazione di cui al punto "c" (Vc) _____ su 30	Punteggio totale (somma delle valutazioni delle 3 colonne precedenti) Espresso in 100esimi _____/100

Rilevazione dei dati da valutare in caso di parità di punteggio finale tra due o più partecipanti	
1 - Data di inizio servizio nella posizione economica attuale	
2 - Data di inizio servizio nell'Ente	
3 - Data di nascita	

Osservazioni:	
Data:	Firma del compilatore:
Data:	Firma del dipendente per presa visione:

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

“Scheda C”

SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE

Area di appartenenza: Operatori - Operatori esperti - Istruttori - Funzionari

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI Sistema di Valutazione ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.
--

ANNO o PERIODO	
----------------	--

NOME E COGNOME del valutato	
-----------------------------	--

AREA di appartenenza	
----------------------	--

SETTORE	
---------	--

SEZIONE A
VALUTAZIONE OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO ASSEGNATI
INCIDENZA 40%

OBIETTIVI	GIUDIZIO SINTETICO	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE FINO A PUNTI 40, DI CUI 20 PER LA LETTERA a) E 20 PER LA LETTERA b)
-----------	--------------------	---

a) Raggiungimento dei target relative agli standard dei processi il cui output consiste nell'erogazione di un servizio al pubblico ai quali si prende parte.		
b) Valutazione apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi strategici cui il soggetto partecipa.		

TOTALI	
---------------	--

SEZIONE B
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO
INCIDENZA 50%

FATTORE DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO SINTETICO	FINO A PUNTI 5 PER OGNI LETTERA PER UN MASSIMO DI 50 PUNTI
------------------------	--------------------	---

a) Collaborazione con gli altri colleghi		
b) Interrelazioni tra la propria attività e quella degli altri		
c) Capacità di adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto, anche in presenza di mutamenti organizzativi		
d) Impegno profuso		
e) Capacità di relazionarsi con il pubblico		
f) capacità di organizzare il lavoro		
g) Capacità di gestire i procedimenti o le attività assegnate nei tempi e nei modi previsti		
h) Opera con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richiesta dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato		
i) Capacità di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti		
j) Rispetta le regole dell'organizzazione		
TOTALI		

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

SEZIONE C		
QUALITA' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELL'AREA		
INCIDENZA 10%		

FATTORE DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO SINTETICO	FINO A PUNTI 10
Rilevanza dell'attività che il soggetto deve svolgere perché siano raggiunti i target della struttura organizzativa di appartenenza		
TOTALI		

QUADRO DI SINTESI FINALE

SEZIONE	VALUTAZIONE ATTRIBUITA ALLA SEZIONE
---------	-------------------------------------

SEZIONE A	
SEZIONE B	
SEZIONE C	

RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE	
---	--

Data, _____

Il Responsabile di Posizione Organizzativa _____

Il Valutato _____

SCALA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA'		
GIUDIZIO	GRADUAZIONE	% PRODUTTIVITA' SPETTANTE
ECCELLENTE	86 - 100	100%
OTTIMO	70 - 85	80%
BUONO	61 - 69	65%
SUFFICIENTE	60	50%

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

“Scheda D”

SCHEDA VALUTAZIONE RESPONSABILI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Area di appartenenza: Elevate Qualificazioni

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI <u>Sistema di Valutazione ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.</u>
--

ANNO o PERIODO	
NOME E COGNOME del valutato	
AREA di appartenenza	ELEVATA QUALIFICAZIONE
SETTORE	

SEZIONE A
VALUTAZIONE OBIETTIVI ASSEGNATI
INCIDENZA 50%

OBIETTIVI	GIUDIZIO SINTETICO	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE FINO A PUNTI 50
-----------	--------------------	---

Realizzazione degli obiettivi assegnati alla diretta responsabilità del soggetto		Il punteggio complessivo 50 è da suddividere in modo proporzionale al numero degli obiettivi assegnati al Responsabile degli Uffici e dei Servizi in sede di PEG. Per cui ogni obiettivo ha un'oscillazione fra lo zero ed il punteggio parziale. Se l'obiettivo è stato conseguito, è assegnato il max del punteggio parziale. Se l'obiettivo è stato conseguito in parte è assegnata la metà del punteggio parziale. Se l'obiettivo non è stato conseguito non è assegnato alcun punteggio.
--	--	---

TOTALE

SEZIONE B
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO
INCIDENZA 50%

FATTORE DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO SINTETICO	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE FINO A PUNTI 50
------------------------	--------------------	---

a) elaborazione ed attuazione piani di lavoro; b) modalità di verifica delle presenze e dell'assiduità di lavoro del personale; c) strumenti e iniziative di monitoraggio delle attività interne.		Per lett. a) fino a punti 5 Per lett. b) fino a punti 5 Per lett. c) fino a punti 5
a) Problem solving: capacità bassa, media, alta; b) rispetto dei tempi tecnici assegnati e delle scadenze previste dalla legge e dai regolamenti provinciali, compresi gli obblighi di pubblicazione		Per lett. a) fino a punti 5 Per lett. b) fino a punti 5
a) Iniziative assunte ai fini della formazione e dell'aggiornamento del personale assegnato; b) incontri e riunioni tenuti con il proprio personale		Per lett. a) fino a punti 5 Per lett. b) fino a punti 5

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA
Contratto Collettivo Integrativo applicativo del CCNL 2023-2025

a) azioni condotte per favorire l'integrazione e la collaborazione con le altre aree; b) relazioni intrattenute con enti o soggetti esterni e relazioni interne,		Per lett. a) fino a punti 10 Per lett. b) fino a punti 5	
---	--	---	--

TOTALI	
---------------	--

QUADRO DI SINTESI FINALE

SEZIONE	VALUTAZIONE ATTRIBUITA ALLA SEZIONE
---------	-------------------------------------

SEZIONE A	
SEZIONE B	

RISULTATO FINALE DELLA VALUTAZIONE	
---	--

Data, _____

Il NdV MONOCRATICO (Segretario generale) _____

Il Valutato _____

SCALA DI VALUTAZIONE		
GIUDIZIO	GRADUAZIONE	% PRODUTTIVITA' SPETTANTE
ECCELLENTE	86 - 100	100%
OTTIMO	70 - 85	80%
BUONO	61 - 69	65%
SUFFICIENTE	60	50%