



**COMUNE DI LICODIA EUBEA**  
**CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA**

*Cod. Fisc. 82001570876*

*P.Iva 01793570878*

*C.A.P. 95040*

*Tel. 0933-801900 pec: [comune.licodiaeubea.ct@pec.it](mailto:comune.licodiaeubea.ct@pec.it)*

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL  
PERSONALE DIPENDENTE DEL  
COMUNE DI LICODIA EUBEA  
Triennio 2019-2021**

## **Art. 1**

### **Oggetto. Ambito di applicazione. Durata.**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Licodia Eubea, a tempo indeterminato ed a tempo determinato ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente contratto decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione e fino alla stipula di un successivo contratto, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale;
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati. Conservano la loro efficacia eventuali disposizioni contenute in contratti collettivi decentrati integrativi precedenti ove non modificati dal presente.

## **Art. 2**

### **Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**

**(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL 21/5/2018)**

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. L.vo 81/2008.
- b) L'Amministrazione prevede il coinvolgimento del responsabile per la sicurezza e il medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- c) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- d) L'Amministrazione approva il documento di valutazione dei rischi che riguardante tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress – lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. L.vo n. 81/2008.

## **Art. 3**

### **Servizi essenziali in caso di sciopero ed assemblea**

Si applica anche per il periodo di validità del presente accordo quanto disciplinato dal CCDI 2015-2018.

**Art. 4**  
**Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, che dovrà darne informativa alle OO.SS. e alle RSU.
2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente (art.67 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018), nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione

**Art. 5**  
**Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Il Comune determina annualmente il fondo delle risorse decentrate.
2. Le risorse destinate a remunerare il trattamento accessorio vengono ripartite nel rispetto dei criteri stabiliti dall'art. 7 del D. L.vo 165/2001.
3. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art.67, c.1, del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto;
  - indennità ex VIII livelli.
4. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art.68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
5. I criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili destinati agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, sono definiti dalle parti, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13<sup>^</sup>, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
6. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
7. Si provvederà al pagamento del trattamento accessorio solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori.

**Art. 6**  
**Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. Le parti prendono atto dei seguenti strumenti di premialità ammessi dalle disposizioni contrattuali vigenti ed in particolare dall'art.68, comma 2, del CCNL del 21/5/2018: a. premi correlati alla performance organizzativa; b. premi correlati alla performance individuale; c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis; d. progressioni economiche; e. le altre indennità specificatamente previste dalla normativa vigente e dalla norme contrattuali, sia nazionali che decentrate;

2. 2. Le parti prendono atto, salvo modifica a partire dal secondo anno di applicazione, che la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 dell'art.68 del CCNL 21/05/2018, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, dello stesso contratto, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse;
3. Eventuali risorse di parte stabile residue, non utilizzate per altri istituti, concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili, nei termini di cui al presente contratto e/o dai successivi contratti decentrati che saranno sottoscritti annualmente;
4. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale;
5. La liquidazione delle indennità previste all'interno del presente CCDI, e non disciplinate da atti dell'Organo di governo, è effettuata mediante apposito provvedimento del Dirigente interessato o del Responsabile delle Sezioni non incardinate all'interno dei Settori dell'Ente, sulla base dell'apporto fornito da ciascun dipendente, sia in termini quantitativi che qualitativi rispetto alla prestazione richiesta, ove previsto;
6. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità". Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti la relativa corresponsione.
7. Il Responsabile di settore , provvede ad adeguare l'importo delle indennità da corrispondere agli aventi diritto ai sensi degli artt.70 quinquies e 56 sexies del CCNL 21/05/2018 in ragione dell'orario di servizio del personale dipendente, se diverso dal full-time ed in ragione dei periodi di servizio prestato se inferiore all'anno, secondo la seguente tabella (criterio da contrattare annualmente): Servizio prestato fino a Percentuale indennità spettante  
Fino a 3 mesi 33%  
Fino a 6 mesi 50%  
Fino a 12 mesi 100%
8. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
9. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Dirigente interessato o del Responsabile delle Sezioni non incardinate all'interno dei Settori dell'Ente.
10. Premio correlato alla performance individuale. Nell'ambito delle risorse destinate alla performance individuale, ciascun responsabile di settore individua, motivandolo adeguatamente, il 10% dei dipendenti, e comunque almeno una unità, cui assegnare una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente secondo la metodologia di valutazione in atto. I suddetti dipendenti sono in ogni caso individuati tra i dipendenti cui è attribuito annualmente il maggior punteggio nella fascia massima del citato sistema di valutazione

## **Art. 8**

### **Criteri generali per la progressione economica orizzontale**

1. A norma dell'art. 16, c. 2, CCNL 31/3/1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Nell'appendice 1 al presente contratto sono indicati i criteri per la partecipazione del personale alle procedure di selezione.
3. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno in corso a quello di valutazione.

## **Art. 9**

### **Indennità di condizioni di lavoro**

**( art. 7 comma 4 lett. d – art. 70 bis CNL 21/5/2018)**

L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento dell'attività:

- a) Disagiate;
- b) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) Implicanti il maneggio valori.

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Tenuto anche conto della peculiarità del servizio, si individuano, in sede di prima applicazione, le seguenti situazioni rilevanti ai fini dell'erogazione dell'indennità di disagio, da riportare in funzione alla presenza in servizio, e da definire, annualmente, in sede di contrattazione decentrata:

- 1) Personale esposto a situazione di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio, e per il prolungamento orario non preventivabile. (personale amministrativo del servizio di protocollo, con funzioni di messo, Centralinista, personale vigili urbani, indennità € 1,50 giornalieri;
- 2) Prestazione resa e richiesta per assicurare funzionalità di un servizio, in condizioni sfavorevoli rispetto ad altri prestatori con analogo ruolo/mansioni di categoria A e B, indennità € 1,00 giornalieri;

Si stabilisce che la presente indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato sottoposto a condizioni disagiate. 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 condizioni disagiate.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente ( di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è

condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Sono considerate **attività a rischio** quelle che, esercitate dagli operatori tecnici, comportano esposizioni a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Esecuzione di interventi manutentivi su strada e/o che comportano utilizzo di materiali pericolosi (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi): indennità € 1,50 giornalieri;

Esecuzione di interventi con attrezzature e macchinari rischiosi che implicano adozione di dispositivi di protezione (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa) indennità € 1,50 giornalieri;

Esecuzione di interventi manutentivi in vicinanza di carreggiata stradale, in altezza, ecc... indennità € 1,50 giornalieri;

Si stabilisce che la presente indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, 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. 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 condizioni di esposizione a rischio.

Al personale adibito a servizi che comportino **maneggio di valore di cassa** è dovuta un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. L'indennità spetta soltanto al personale incaricato che in via continuativa maneggia valori, coincidente con l'Agente contabile.

L'importo dell'indennità giornaliera viene commisurato al valore medio mensile maneggiato dal dipendente come segue:

fino ad € 5.000,00 € 1,00 ( da 0,52 )

oltre € 5.000,00 € 1,50 ( da 0,77 )

L'indennità spetta nelle sole giornate in cui il dipendente è presente in servizio e di effettivo maneggio.

## **Art. 10**

### **Indennità per specifiche responsabilità – Criteri generali**

Le indennità per specifica responsabilità possono essere corrisposte ai dipendenti, non già titolari di posizione organizzativa o di alta professionalità, il conferimento, il mantenimento, l'ampliamento, il cambiamento o la revoca di una specifica responsabilità devono avere, tra i presupposti, la verifica di cui al comma 2 dell'art. 25 del D. L.vo n.150/2009; pertanto, ci dovrà essere uno stretto raccordo tra le risultanze delle valutazioni previste dal sistema di misurazione e valutazione della

performance organizzativa e individuale, l'attribuzione delle responsabilità e la valutazione delle stesse.

I compensi di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21/5/2018 (in precedenza art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 1/4/1999) non sono cumulabili tra di loro; per cui, nel caso in cui ricorra la fattispecie di cumulo, al dipendente in questione può essere riconosciuta solamente l'indennità con valore più elevato. Non è possibile il cumulo dei compensi di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21/5/2018 ( in precedenza art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 1/4/1999) con quelli di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21/5/2018 ( in precedenza art. 17, comma 2, lett. i), del CCNL 1/4/1999),al dipendente in questione può essere riconosciuta solamente l'indennità con valore più elevato.In generale, i compensi in questione non possono essere riconosciuti al personale che ne abbia già beneficiato, per le medesime ragioni e presupposti, per specifiche disposizioni di legge o per altri istituti contrattuali.

## **Art. 11**

### **Indennità per specifiche responsabilità**

**( Art. 7 comma 4 lett.f – art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21/5/2018)**

Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/5/2018, in applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21/5/2018 medesimo, sono a carico del fondo delle risorse decentrate come annualmente individuato;

L'indennità disciplinata dall'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21/5/2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale di categorie B, C e D ( non titolari di p.o.)

L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/5/2018;

L'attribuzione di specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento motivato adottato dal responsabile del settore, secondo i criteri di cui ai commi seguenti, comunicato al lavoratore e all'ufficio personale.

Il compenso collegato alle specifiche responsabilità non può essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo professionale posseduto dal lavoratore, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, e deve quindi essere collegato ad attività con contenuti significativi e qualificanti. Di conseguenza non costituisce specifica responsabilità lo svolgimento di funzioni proprie della categoria e del profilo professionale di appartenenza. Tale compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative maggiormente esposte con la propria attività a specifiche e differenziate responsabilità.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente le fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate e l'assunzione di tali responsabilità deve avvenire, sotto il profilo temporale, in modo prevalente e non marginale rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese, nella

misura massima di €. 3.000,00 di cui all'art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21/5/2018 per ciascun dipendente:

<b>FATTISPECIE DI PARTICOLARE RESPONSABILITA'</b>	<b>VALORE</b>
Responsabilità operativa del servizio finanziario, della parte economica del personale, collaborazione con l'ufficio tributi, e responsabilità del servizio economato.	2.000,00
Responsabilità ufficio Segreteria, assistenza Organi collegiali: Giunta e Consiglio comunale	350,00
Responsabilità ufficio, Contenzioso, Contratti (per unità) e Gare d'appalto servizio Tecnico	350,00
Responsabilità dell'INA-SAIA – Responsabilità dell'Anagrafe degli Italiani residenti all'estero (AIRE) – Responsabile CIE-	350,00
Responsabile dello sportello SUAP	1.000,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato

Il valore attribuito ad ogni singola responsabilità sarà oggetto di rinegoziazione annua fra le parti ed è altresì eventualmente rapportato alla percentuale del part time.

L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso ai sensi dell'art. 71 c. 1 del D.L. 112/2008.

## **Art. 12**

### **Indennità per specifiche responsabilità**

#### **(art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21/5/2018)**

Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21/5/2018, in applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21/5/2018 medesimo, sono a carico del fondo delle risorse decentrate come annualmente individuato

L'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21/5/2018 riconosciuta ai sensi dei commi che seguono, deriva dal formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo e di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge). Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

<b>Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni</b>	<b>Indennità</b>
Ufficiale di stato civile e anagrafe	350,00
Ufficiale elettorale	350,00
Responsabile di tributi e/o funzioni plurime	350,00
Addetto ai servizi di protezione civile	350,00
Addetto all'ufficio per le relazioni con il pubblico/ servizi sociali	350,00



Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Il valore attribuito ad ogni singola particolare responsabilità è eventualmente rapportato alla percentuale del part time.

L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso ai sensi dell'art. 71 c. 1 del D.L. 112/2008.

### **Art. 13**

#### **Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi rinviano alla contrattazione collettiva**

**(art. 7 comma 4 lett. g) CCNL 21/5/2018)**

Le parti rinviano all'accordo inerente gli incentivi Funzioni tecniche di cui all'art. 113 D. L.vo 50/2016 s.m.i. sottoscritto nell'anno 2019.

### **Art. 14**

#### **Reperibilità**

**(art. 24 CCNL 21/5/2018)**

In applicazione della disciplina di cui all'art. 24 del CCNL 21/5/2018 l'indennità di reperibilità è corrisposta al personale preposto ai servizi di pronta reperibilità istituiti dall'Ente per esigenze strettamente essenziali da garantire anche oltre l'ordinario orario di servizio adottato dall'Ente.

L'indennità di reperibilità è determinata nella misura di €. 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale.

Il personale preposto ai servizi di pronta reperibilità è individuato con atto formale dell'Ente.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese. L'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

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

Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.

### **Art. 15**

#### **Turnazioni**

**(art. 23 CCNL 21/5/2018)**

In relazione agli art. 7, comma 4, lett. l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL 21/5/2018, le parti concordano che:le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

## **Art. 16**

### **Indennità di servizio esterno**

**( art. 7 comma 4 lett. e) – Art. 56 quinquies CCNL 21/5/2018 )**

Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21/5/2018, in applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21/5/2018 medesimo, sono a carico del fondo delle risorse decentrate come annualmente individuato;

L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21/5/2018 compete al personale di polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo non inferiore al 75% all'orario di lavoro;

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene sulla base di una attestazione del comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni;

L'indennità di cui al presente articolo, è quantificata in €. 5,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno nel caso in cui non venga istituita l'indennità di turnazione, ed è a carico del fondo per le risorse decentrate. Nel caso in cui venga istituita la turnazione, tale indennità è quantificata in € 1,00 per ogni giornata lavorativa. La presente indennità non è cumulabile con l'indennità prevista all'art.9 lett. A) 1;

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008

## **Art. 17**

### **Orario massimo di lavoro settimanale**

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4 lett. r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi.

## **Art. 18**

### **Clausole transitorie e di chiusura**

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

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

La presente ipotesi di contratto decentrato integrativo triennale corredata dalla relazione illustrativa tecnico finanziaria è inviata, ai sensi dell'art. 5 comma 3 del CCNL 1.4.1999, all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti per il controllo. In caso di rilievi da parte del Collegio dei Revisori la trattativa sarà riaperta entro cinque giorni dalla comunicazione dell'Organo di Revisione. In seguito all'esame positivo dell'Organo di Revisione, previa autorizzazione della Giunta Comunale, il presente contratto potrà essere sottoscritto definitivamente dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica. In seguito alla sottoscrizione definitiva il presente contratto decentrato sarà inviato entro cinque giorni all'ARAN ai sensi dell'art. 5 comma 5 del CCNL 1.4.1999

Licodia Eubea, li \_\_\_\_\_

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE: Per la R.S.U.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## PROCEDURE E CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

### Art. 1 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevanti dalla metodologia di valutazione vigente.

Le progressioni economiche orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

per la categoria A, dalla A1 alla posizione A6

per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8;

per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;

per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7.

### Art. 2 - PERIODICITA' DELLE SELEZIONI

Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° gennaio e di relativi benefici avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

### Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

Sentiti i Responsabili di Settore, coordinati dal Segretario Generale, in ordine alle esigenze di premialità inerenti l'istituto in oggetto, su indicazione dell'Amministrazione Comunale viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente CCNL del comparto funzioni locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia; vengono altresì indicate dall'Amministrazione Comunale le astratte posizioni corrispondenti alle esigenze di premialità in questione.

### Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata, depositata agli atti, e valutata da una commissione formata dal segretario generale e dai titolari di P.O. nominati;

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

#### Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica dal almeno due anni dall'1/1 dell'anno di effettuazione della progressione economica.

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

Ferie, riposo compensativo;

assenza per infortuni per cause di servizio

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

astensione per maternità;

assenza per donazione di sangue o protezione civile;

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

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

#### Art. 6 - CRITERI DELLA SELEZIONE

La metodologia selettiva per giungere alla definizione della graduatoria si basa sui seguenti criteri:

##### **Esperienza maturata**

- a) Per esperienza maturata/acquisita si intendono, in primis, tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno della medesima categoria ossia anzianità, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
- b) Al fine di riconoscere la professionalità del personale che ha maturato esperienza, a cui da anni si chiede un sempre maggiore impegno operativo, viene valutata anche la crescita delle competenze a seguito di esperienza pluriennale, con riguardo a:
  - capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale;
  - espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;
  - espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie;
  - partecipazione a progetti o iniziative specifici;

- addestramento del personale in fase operativa;
- autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.

### **Competenze acquisite a seguito di processi formativi**

Si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi. All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:

- Iscrizioni a specifici albi professionali;
- Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza;
- Svolgimento di incarichi esterni di natura simile o che siano inerenti le proprie mansioni di ufficio;
- Attestati di partecipazione ai corsi di formazione;

### **Art. 7 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI**

- 1- La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli art. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A,B,C e D (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica).
- 2- I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono tutti riferiti al triennio precedente a quello di attuazione della progressione.
- 3- La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione.
- 4- Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
- 5- A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.
- 6- In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

### **Art. 8 –VALUTAZIONE**

- 1- La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa per i dipendenti appartenenti alle categorie A,B,C e D e dal Nucleo di valutazione per i dipendenti titolari di P.O. o in sua assenza dal Segretario generale
- 2- La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 5 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Generale. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente. Entro 30 giorni dalla comunicazione di cui al presente comma la valutazione potrà essere impugnata nelle sedi appropriate.

- 3- La graduatoria, formulata dall'Ufficio Personale, verrà approvata con atto del Segretario Generale.
- 4- **Clausola di sbarramento.** La graduatoria di merito, all'esito della selezione, terrà conto del minimo punteggio da conseguire al fine del passaggio nella categoria economica superiore pari a 60/100.

#### ALLEGATO A

#### PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

CATEGORIA	Esperienza maturata a)	Esperienza maturata b)	Competenze acquisite a seguito di processi formativi	Totale massimo
A	Punti 60	Punti 20	Punti 20	100
B	Punti 60	Punti 20	Punti 20	100
C	Punti 60	Punti 20	Punti 20	100
D	Punti 60	Punti 20	Punti 20	100

ALLEGATO B

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categorie A – B – C – D

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

Esperienza maturata a): Valore massimo 60 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 13 da 6 a 8 anni: punti 17 da 9 a 10 anni: punti 22 da 11 a 12 anni: punti 25 da 13 a 14 anni: punti 50 oltre i 15 anni: punti 60	
Esperienza maturata b): Valore massimo 20 punti	Punteggio
1-Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area, Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza( punti 20 ) Minima: punti 5 Buona: punti 10 Rilevante: punti 15 Elevata: punti 20	
Competenze acquisite a seguito di processi formativi Valore massimo punti 20	Punteggio
Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati 1 corso: punti 3 2 corsi: punti 5 Oltre 2 corsi: punti 10 Possesso dei titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestieri specifici. Si: Punti 10 No: Punti 0	