



Città di
Cava de' Tirreni

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2016**

Art. 1

Campo d'applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dipendente dal Comune di Cava de' Tirreni, con esclusione dei dirigenti.
2. Nel caso siano stipulate intese e/o accordi a livello nazionale, anche correttivi del vigente CCNL, le parti si incontrano, entro un mese dalla loro sottoscrizione/applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.

Art. 2

Oggetto del CCDI

1. Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001 ed ai sensi del vigente contratto collettivo nazionale relativo al Comparto Regioni e Autonomie Locali.
2. Esso disciplina, **per l'anno 2016**, nel quadro delle norme stabilite dalla contrattazione nazionale di categoria, le materie previste dall'art. 16, comma 1 del CCNL 31/03/99 e dagli artt. 4, 5 e 6 del CCNL 01/04/99.
3. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, le parti rinviando alla contrattazione nazionale vigente nonché ai precedenti accordi decentrati che qui si intendono richiamati per la parte non in contrasto con il presente contratto.




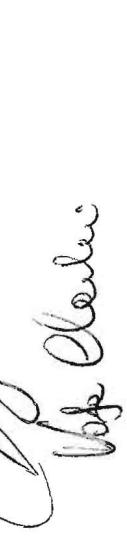
Art. 3

Risorse decentrate

1. Le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 sono determinate dall'Amministrazione comunale, per l'anno **2016**, in € **2.451.049,00** di cui:

- a. € **2.171.799,00** per risorse stabili
- b. € **279.250,00** per risorse variabili

2. Le risorse di cui ai precedenti punti a) e b) vengono impiegate per finanziare i seguenti istituti, secondo la disciplina recata dai successivi articoli:





COLLEPP
2016

31 MAR. 2016

<i>Istituto contrattuale</i>	<i>Importo</i>
Art. 4 - Lavoro straordinario	232.893,00
Art. 5 - Indennità per responsabilità personale C e D (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1/4/99)	171.875,00
Art. 6 - Indennità per specifiche responsabilità personale B, C e D (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 1/4/99)	5.500,00
Art. 7 - Indennità maneggio valori (art. 36 CCNL 14/9/2000)	2.000,00
Art. 8 - Compenso per attività disagiate (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/4/99)	8.720,00
Artt. 9 - 12 - Compensi per produttività (art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1/4/99)	355.295,50
Art. 13 - Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/1/2004)	165.949,00
Art. 14 - Indennità di rischio (art. 37 CCNL 14/9/2000)	16.600,00
Art. 15 - Indennità di turno (art. 22 CCNL 14/9/2000)	160.000,00
Art. 16 - Indennità di reperibilità (art. 23 CCNL 14/9/2000, art. 11 CCNL 5/10/2001)	68.400,00
Art. 17 - Indennità per personale educativo asili nido (art. 31, c. 1, lett. c) CCNL 6/7/95 e art. 31, c. 7, CCNL 14/9/2000)	7.129,00
Art. 18 - Progressioni economiche orizzontali (art. 5 CCNL 31.3.1999)	574.000,00
Art. 19 - Retribuzione di posizione e risultato per il personale titolare di posizione organizzativa (artt. 8 e 9 CCNL 31/3/99)	418.437,50
Art. 20 - Retribuzione di posizione e risultato per il personale titolare di posizione organizzativa di alta professionalità (art. 10 CCNL 22/1/2004)	0,00
Art. 21 - Compensi per servizio di notifica per conto di terzi (art. 29 CCNL 14/9/2000)	2.000,00
Art. 22 - Compensi per l'Avvocatura per sentenze favorevoli (art. 27 CCNL 14/9/2000)	83.750,00
Art. 23 - Incentivi per il recupero ICI (art. 59,-c. 1, lett. p) D.Lgs. N. 446/97)	10.000,00
Art. 24 - Compensi per rilevamenti ISTAT (art. 14, c. 5, CCNL 1/4/99)	1.500,00
Art. 25 - Compensi per istruttoria pratiche condono edilizio	15.000,00
Art. 26 - Compensi per attività derivanti da accordi, convenzioni e sponsorizzazioni ex art. 43 della L. n. 446/97	20.000,00
Art. 27 - Incentivi per la progettazione ai sensi dell'art. 93 D.Lgs. N. 163/2006 (art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 1/4/99)	132.000,00

€ 2.451.049,00

Viro
 3
 CCNL PP
 2013
 31 MAR 2013

Cesfer

Antonio J. Quico

31 MAR 2013

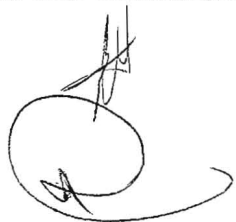
Art. 4
Lavoro Straordinario

1. Le risorse previste per tale voce sono destinate – ai sensi dell’art. 14 del CCNL dell’1.4.99 – a compensare le prestazioni di lavoro straordinario che si rendano necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro.
2. Per l’anno 2016 lo stanziamento per il lavoro straordinario è fissato in € **232.893,00** tenuto conto delle esigenze organizzative dell’Ente, del finanziamento degli altri istituti e delle cessazioni intervenute nel corso dell’anno.
3. Le parti concordano che la Conferenza dei dirigenti, coordinata dal Segretario Generale, definisce il riparto del fondo tra i settori sia sulla base del numero dei dipendenti assegnati sia in ragione della peculiarità di alcuni servizi che per la loro natura richiedono un maggior ricorso al lavoro straordinario prevedendo, anche, di destinare una parte del medesimo fondo ad attività di carattere prioritario da individuarsi di volta in volta dalla stessa Conferenza dei dirigenti.
4. Per le autorizzazioni allo svolgimento di lavoro straordinario, si rinvia al modello allegato con la lett. “A” al CCDI del 27.11.2014.
5. Per le attività da svolgersi oltre l’orario di lavoro ma non remunerabili con il fondo per il lavoro straordinario, si fa ricorso alla **banca delle ore** (Art.38 bis CCNL integrativo 14/9/2000).

Art. 5

Indennità per responsabilità personale C e D (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1/4/99)

1. L’indennità di cui all’art. 17 comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.99, dall’1.1.2016, viene corrisposta - con decorrenza a partire dal mese di febbraio 2016 - ai dipendenti di categoria “D” o “C” cui sia affidata con provvedimento formale del dirigente competente, la responsabilità di unità operativa semplice (U.O.S.).
2. Le UU.OO.SS. - Uffici, di cui all’art. 5 del Regolamento sull’Ordinamento dei Settori, dei Servizi e degli Uffici sono individuate dalla Giunta Comunale nell’ambito della definizione dell’assetto organizzativo dell’Ente ai sensi dell’art. 48 del D. lgs. N. 267/2000.
3. La predetta indennità è determinata in € 2.500,00 annui per il personale di categoria “D” ed in € 2.000,00 annui per il personale di categoria “C”.
4. Per l’anno 2016 lo stanziamento previsto per l’indennità di cui all’art. 17 comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.99 è pari ad € **171.875,00**.
5. Le parti concordano che per effetto del presente accordo si disapplica la disciplina del Regolamento per l’attribuzione dell’indennità per specifiche responsabilità, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 218 del 18 luglio 2014.



4

ALLIP
215



Carpi

Dott. Antonio Di Quincis

31 MAR 2016

Art. 6

Indennità per specifiche responsabilità personale B, C e D (art. 36 comma 2 del CCNL 22.1.2004 che ha modificato l'art. 17 del CCNL 1/4/99)

1. Il fondo, previsto dall'art.17, comma 2, lettera i) del CCNL 1/4/1999, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004, è costituito nel suo ammontare da una somma, per l'anno 2016, pari a € **5.500,00**. Esso è finalizzato a compensare le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle seguenti qualifiche:
 - a. Ufficiale di stato civile e anagrafe;
 - b. Ufficiale elettorale.
 - c. Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.
2. L'importo annuo lordo dell'indennità è fissato in € 300,00.
3. L'indennità di cui al presente articolo ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili sulla base della certificazione del Dirigente di settore, circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi. Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.

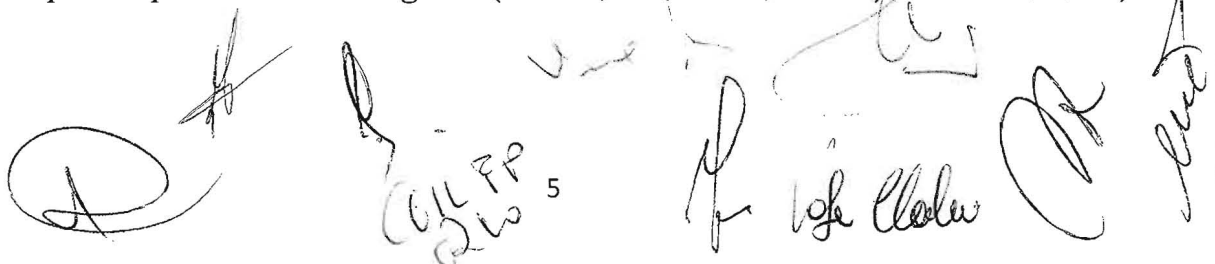
Art. 7

Indennità maneggio valori (art. 36 CCNL 14/9/2000)

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, e che abbia la qualifica di agente contabile, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Tale indennità viene stabilita in € 1,55 giornalieri per l'Economo ed € 0,82 per gli altri agenti contabili e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ai servizi.
3. La spesa prevista, per il 2016, per l'erogazione di detta indennità ammonta a € **2.000,00**.
4. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata mensilmente al personale che riveste la qualifica, sulla base della presenza in servizio.

Art. 8

Compenso per attività disagiate (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/4/99)

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. In the center, there is a stamp that reads "CCNL PP" above "2016" and the number "5" below it. On the right side, there is a vertical stamp that reads "31 MAR 2016".

uffici
Antonio Quirico
31 MAR 2016

1. L'Indennità di disagio di cui all'17, comma 2, lett. e) del CCNL 1/4/99 è finalizzata a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C. Essa viene corrisposta per compensare la maggiore produttività collegata alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, con prolungamento dell'orario sulla base delle esigenze dei singoli servizi (come ad esempio l'apertura nella giornata del sabato per servizi che ordinariamente in questa giornata sono chiusi), nelle seguenti misure:
 - a. € 6,71 lordi per ciascuna giornata di effettiva presenza effettuata con prolungamento dell'orario sulla base delle esigenze dei singoli servizi (come ad esempio l'apertura nella giornata del sabato per servizi che ordinariamente in questa giornata sono chiusi);
 - b. € 2,24 lordi per ciascuna giornata di effettiva presenza nella quale il personale addetto ai campi sportivi effettua una rotazione oraria settimanale per garantire l'apertura, il funzionamento e la manutenzione degli impianti sportivi;
 - c. € 30,00 lordi mensili per ciascuno dei 2 addetti incaricati della prestazione di un orario di lavoro particolarmente disagiato che comporta un controllo costante del territorio per la tutela e la salvaguardia dell'ambiente (addetti alla discarica di "Cannetiello");
 - d. € 30,00 mensili lordi per n. 2 addetti all'Ufficio anagrafe impegnati in attività per il rilascio di documenti e/o autentiche di firme a domicilio.
2. L'importo destinato, per l'anno 2016, alla erogazione dell'indennità di cui al presente articolo ammonta ad € 8.720,00.

Art. 9

Compensi per produttività (art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 01/04/1999)

1. Il sistema di incentivazione riconosce l'impegno e la partecipazione del personale nei raggiungimento degli obiettivi prefissati ed in questo senso assume particolare significato come strumento di impulso, sostegno e rinforzo per i processi di miglioramento in atto.
2. In applicazione dei principi stabiliti dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, col presente contratto si mira alla concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale e collettiva, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa anche mediante l'adozione di un sistema che riconosca l'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti; in questo senso, i Dirigenti sono tenuti ad informare capillarmente tutti i dipendenti circa la definizione degli obiettivi nonché del grado di avanzamento delle attività in direzione del loro raggiungimento, per favorire il massimo coinvolgimento e la partecipazione più consapevole da parte di tutti al raggiungimento dei risultati attesi. In ogni caso, per "produttività" deve intendersi quel risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al normale risultato derivante dalla ordinaria prestazione di lavoro.
3. In applicazione delle norme transitorie previste dall'articolo 6 del decreto legislativo 1.8.2011, n. 141, la differenziazione retributiva in fasce di merito

cupferin
Dottorato G. Quindici
31 MAR. 2016
R. A. *V. M.* *D. P. 16* *D. L.* *U. S. M.* *A.* *S.*

prevista per gli enti locali dall'articolo 31, comma 2, del D.Lgs. 150/2009 si applicherà dalla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009 (intendendo per tornata contrattuale i "rinnovi contrattuali" e non la semplice scadenza di quelli precedenti).

4. Il fondo per l'erogazione di compensi per produttività, per l'anno **2016**, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € **355.295,50** ed è finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi erogati, legati alla produttività collettiva ed individuale, così come previsto dall'art. 18 del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004.
5. L'importo di cui al comma precedente si adegua *ipso iure* con le economie, anche relative ad anni precedenti, a qualsiasi titolo derivanti dalla gestione dei fondi di cui al presente contratto, fatta eccezione per quello relativo alle progressioni economiche orizzontali.
6. Il fondo è utilizzato per promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, nell'ottica del conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi, attraverso l'incentivazione:
 - a. della **produttività individuale**, cui è destinato il **70%** delle risorse.
 - b. della **produttività collettiva, a livello di Settore**, cui è destinato il **25%** delle risorse.;
 - c. della **produttività collettiva collegata ad obiettivi strategici** individuati dall'Amministrazione Comunale, anche di tipo intersettoriale, cui è destinato il **5%** delle risorse.

Art. 10

Compensi per produttività individuale

1. Il fondo per la produttività individuale, che per il **2016** è pari ad € **248.706,85** viene ripartito tra i Settori, in relazione alla consistenza numerica del personale assegnato, dalla Conferenza dei Dirigenti, con il coordinamento del Segretario Generale. In ogni caso deve essere garantita la valutazione di tutto il personale dipendente.
2. Le risorse di cui al comma 1 vengono assegnate sulla base della schede di valutazione permanente, allegate al regolamento sulla disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza delle performance, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 126 del 02.05.2013. I compensi vengono corrisposti al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente non inferiore a 60/100.
3. L'erogazione dell'incentivazione della produttività spettante ai singoli dipendenti è calcolata dividendo l'ammontare delle risorse assegnate a ciascun Settore per il numero dei dipendenti del Settore medesimo e successivamente per 100; il risultato, che corrisponde al valore unitario per singolo punto, viene moltiplicato per il punteggio ottenuto da ogni dipendente nella rispettiva scheda. Per i dipendenti a tempo parziale, il risultato viene proporzionalmente ridotto.

UCC/FNA

UCC/FNA

CGIL PP
2017

UCC/FNA

UCC/FNA

Cupari

Direttore Amministrativo





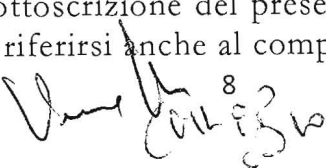
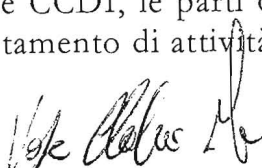
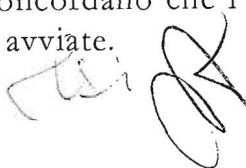

31 MAR 2016

4. Ai dipendenti a cui sia attribuita una indennità di cui ai successivi articoli 23, 24, 25, 26 e 27, fermi restando agli esiti della valutazione, viene applicato, ai fini del calcolo del compenso di produttività, un coefficiente riduttivo di seguito riportato:
 - Fino a € 5.000,00 coeff. 1;
 - Da € 5.001,00 a € 7.500,00 coeff. 0,8;
 - Oltre € 7.500,00 coeff. 0,7.
5. Nel caso in cui l'intero importo assegnato al Settore non venisse attribuito, la quota residua sarà ripartita in misura proporzionale al punteggio della scheda, tra i dipendenti del Settore che abbiano conseguito un punteggio non inferiore a punti 60, ivi compresi i dipendenti di cui al comma 4, per i quali, ai fini dell'accesso al riparto, si terrà conto del punteggio della valutazione senza l'applicazione del coefficiente riduttivo, mentre ai fini della quantificazione dell'importo spettante si terrà conto del punteggio risultante dall'applicazione del coefficiente riduttivo.
6. Gli esiti della valutazione annuale, tramite scheda individuale, di esclusiva competenza dei Dirigenti, sono comunicati ai singoli dipendenti.
7. Contro le risultanze della scheda di valutazione, il dipendente, entro 10 giorni dalla data di comunicazione della stessa, può presentare ricorso al Segretario Generale, il quale, di concerto con il Dirigente competente, convoca, entro 10 giorni dalla data di presentazione dell'istanza, il lavoratore interessato, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale. Il Segretario Generale, avvalendosi del supporto istruttorio dell'Ufficio Personale, decide il ricorso nei successivi 15 giorni e trasmette la decisione al Dirigente competente ed al dipendente interessato. **La decisione del ricorso può comportare anche la revisione della valutazione contestata.** La presente disciplina comporta la disapplicazione, per il personale non dirigenziale e non titolare di posizione organizzativa, del capo II del regolamento di cui al comma 2.
8. Nei caso in cui, nel corso dell'anno, il dipendente venga trasferito in altro Settore, la scheda di valutazione viene compilata dai diversi Dirigenti, ognuno per quanto di competenza;
9. La erogazione dei compensi relativi alla produttività individuale avverrà annualmente con determinazione del Dirigente del Settore, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il bimestre successivo all'anno di riferimento.

Art. 11

Compensi per produttività collettiva di Settore

1. Il fondo per la produttività collettiva di Settore, che per il **2016** è pari ad € **88.823,88**, oltre alle eventuali economie derivanti dalla gestione del medesimo fondo per gli esercizi precedenti, viene ripartito tra i Settori, in relazione alla consistenza numerica del personale assegnato ed alla rilevanza dei servizi dell'Ente, dalla Conferenza dei Dirigenti, con il coordinamento del Segretario Generale.
2. Le risorse destinate alla incentivazione della produttività di settore sono collegate all'attuazione di appositi piani/progetti di produttività, approvati con determinazione del Dirigente del Settore, anche sulla scorta degli obiettivi al medesimo assegnati con il Piano degli Obiettivi di cui all'art. 169, comma 3-bis, dei D.Lgs. n. 267/2000. In considerazione della tempistica dell'approvazione del Piano degli Obiettivi e della sottoscrizione del presente CCDI, le parti concordano che i piani/progetti potranno riferirsi anche al completamento di attività avviate.

31/03/2016
 Ottavio Quaresima

3. I Piani/progetti di produttività contengono:
 - a. gli obiettivi da raggiungere;
 - b. la quantificazione economica del valore del piano/progetto, anche in relazione al grado di impegno richiesto ed alla complessità delle attività da svolgere;
 - c. la durata che in considerazione della tempistica indicata al comma 2, potrà essere estesa al 28.02.2017;
 - d. le unità di personale coinvolte;
 - e. gli standards di risultato (indicatori di efficacia/efficienza/economicità significativi) anche ai fini della quantificazione e ripartizione dei compensi spettanti.
4. L'erogazione dei compensi avverrà con determinazione del Dirigente, sulla base della verifica delle attività svolte, ed in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati, in base agli standards di risultato definiti nella determina di cui al comma 2 e del grado di partecipazione di ciascun dipendente.

Art. 12

Compensi per produttività collettiva collegata ad obiettivi strategici

1. Il fondo per la produttività collettiva collegata ad obiettivi strategici, anche intersettoriali, che per il **2016** è pari ad € **17.764,78**, oltre alle eventuali economie derivanti dalla gestione del medesimo fondo per gli esercizi precedenti, viene ripartito tra i Settori, con deliberazione della Giunta Comunale. Con detta deliberazione vengono indicate le attività cui l'Amministrazione annette valore strategico.
2. Le risorse di cui sopra sono collegate all'attuazione di appositi piani/progetti di produttività, approvati con determinazione del Dirigente del Settore, se riguardanti un singolo Settore, o del Dirigente avente competenza prevalente per quei piani/progetti che comportano il coinvolgimento di personale di più settori.
3. Per i contenuti dei piani/progetti e per l'erogazione dei relativi compensi si rimanda ai commi 3 e 4 del precedente articolo.

Art. 13

Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/1/2004)

1. Il fondo per l'indennità di comparto viene istituito per remunerare la voce retributiva prevista all'art. 33 del CCNL 22 gennaio 2004. Il valore mensile dell'indennità di comparto è determinata, ai sensi del comma 4 del medesimo art. 33, secondo le indicazioni della tabella "D" allegata al CCNL, che prevede un valore unico per ciascuna delle categorie del sistema di classificazione senza diversificazione né in base alle posizioni di accesso né in base alle posizioni di


 31 MAR 2016
 Antonio J. Quirico
 Compensi

CGIL FP 210





sviluppo economico. Detti valori decorrono dal 31/12/2003 e valgono dall'anno 2004.

2. L'indennità di cui al presente articolo ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in dodici mensilità.
3. Per l'anno **2016**, la quota parte dell'indennità di comparto gravante sul fondo delle risorse decentrate ammonta ad € **165.949,00**

Art. 14

Indennità di rischio (art. 37 CCNL 14/9/2000 e art. 41 CCNL 16.10.2003)

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale.
2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile che attualmente, ai sensi dell'art. 41 del CCNL del 16.10.2003, è pari a € 30,00 mensili lordi.
3. I dirigenti dei settori individuano con specifici provvedimenti motivati i dipendenti aventi diritto all'indennità di rischio nel rispetto della vigente normativa, dandone comunicazioni al Servizio Personale per gli adempimenti di competenza.
4. I lavoratori interessati alla corresponsione dell'indennità sono quelli che svolgono, in via esemplificativa, le seguenti attività esposte a rischi:
 - a. addetti alla manutenzione;
 - b. addetti alla segnaletica;
 - c. addetti al cimitero;
 - d. addetti agli impianti sportivi;
 - e. addetti al trasporto scolastico, inclusi gli accompagnatori;
 - f. autisti
5. Sulla base di tale previsione l'importo calcolato nel fondo è pari ad € **16.600,00**.

Art. 15

Indennità di turno (art. 22 CCNL 14/9/2000)

1. L'articolo 22 del CCNL del 14.9.2000 consente agli enti locali di istituire turni giornalieri di lavoro in relazione alle proprie esigenze organizzative e di servizio. Il turno è caratterizzato dalla rotazione ciclica degli addetti che operano in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero continuativo di almeno 10 ore.
2. Il compenso per l'indennità di turno, previsto dal comma 5 del predetto articolo 22, può essere corrisposto a condizione che la prestazione lavorativa svolta in turnazione sia distribuita nell'arco del mese, come espressamente stabilito dal comma 2 del medesimo articolo 22, in modo da realizzare una equilibrata ed

infanti

Antonio Quiero

1 MAR 2016

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Unkroll RP 10

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

avvicinata distribuzione dei turni antimeridiani, pomeridiani e, se previsti, notturni. Occorre che ogni dipendente debba, quantomeno tendenzialmente, avere una presenza analoga nei vari turni; in altri termini è possibile erogare l'indennità di turno anche se l'alternanza tra le diverse fasce orarie è stata rispettata nel suo complesso nell'ambito del mese.

3. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
4. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a. turno *diurno antimeridiano e pomeridiano* (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
 - b. turno *notturno o festivo*: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
 - c. turno *festivo notturno*: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).
5. L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
6. Il Comune di Cava de' Tirreni Ente ha disposto l'articolazione in turnazione delle seguenti attività lavorative:
Vigili Urbani, addetti alla segnaletica ed alla Protezione Civile;

Addetti agli impianti sportivi;

Addetti al civico cimitero.
7. Per l'anno **2016**, le risorse necessarie ad assicurare l'indennità di cui al presente articolo sono pari ad € **160.000,00**.

Art. 16

Indennità di reperibilità (art. 23 CCNL 14/9/2000)

1. L'indennità di reperibilità trova la sua base normativa nell'art. 23 del CCNL 14.9.2000 che stabilisce:
“Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di L.20.000 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art.15 del CCNL dell'1.4.1999. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

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

Antonio D'Amico
31 MAR 2016
cupini

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 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. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale".

2. Ai fini dell'art. 23 del CCNL 14 settembre 2000 sono individuate le seguenti aree di pronto intervento:
 - a. Vigili Urbani, addetti alla segnaletica ed alla Protezione Civile;
 - b. Addetti alla Manutenzione;
 - c. Addetti al civico cimitero.
3. I turni di reperibilità saranno predisposti dal Dirigente competente.
4. Per l'anno **2016** si prevede una spesa complessiva di € **68.400,00**.

Art. 17

Indennità per personale educativo asili nido

(art. 37, c. 1, lett. c) CCNL 6.7.1995 e art. 31 CCNL 14/9/2000)

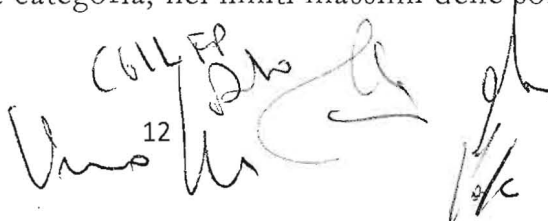
1. Per l'erogazione dell'indennità per personale educativo degli asili nido ai sensi dell'art. 37, c. 1, lett. c) CCNL 6.7.1995, pari ad € 805,673 annui lordi per 12 mensilità, nell'anno **2016** è prevista una spesa di € **4.029,00**.
2. Per l'erogazione, al predetto personale, dell'indennità di cui all'art. 31, c. 7, del CCNL 14.9.2000, pari ad € 61,97 mensili lordi per 10 mensilità per il periodo scolastico, nell'anno **2016**, è prevista una spesa di € **3.100,00**.

Art. 18

Progressioni economiche orizzontali (art. 5 CCNL 31.3.1999)

1. Il fondo è costituito, ai sensi dell'art. 34, del vigente CCNL ed ammonta ad una somma pari a € **574.000,00**, di cui € 532.000,00 relativi alle progressioni maturate negli anni precedenti.
2. Esso è finalizzato a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, nei limiti massimi delle somme previste.



COLLEGE
12




Cupolini
Antonio Cupolini
31 MAR 2016

3. In tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.
4. Per l'anno **2016**, a valere sul fondo di cui al comma 1, è prevista una spesa annua di € **42.000,00** per nuove progressioni orizzontali riservata alla diverse categorie di inquadramento del personale dell'Ente, nella percentuale massima del **50%**. Gli effetti della progressione orizzontale, per l'anno 2016, decorreranno dal **01.01.2016**.
5. Le parti convengono di individuare nelle tabelle A1, A2, A3 e A4, parti integranti del presente CCDI, i criteri a cui fare riferimento, la loro pesatura, le definizioni e la modalità di attribuzione per la progressione economica orizzontale, sulla base dei criteri previsti dall'art. 5, comma 2 lett. a, b, c, d, CCNL 31/03/1999.
6. La valutazione, di esclusiva competenza dei Dirigenti di ciascun settore, è effettuata entro il mese di maggio 2016, mediante la elaborazione di schede individuali, di cui una copia è conservata da ciascun Dirigente e contestualmente è consegnata o trasmessa a ciascun dipendente e al Servizio personale.
7. Ai fini della progressione economica orizzontale sono utilmente collocati, nei limiti dell'aliquota di cui al comma 4 relativa a ciascuna categoria e ciascun settore, i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione complessivamente non inferiore a 70/100. Se il coefficiente del 50% è applicato ad un contingente di personale costituito da un numero dispari di dipendenti, dando vita pertanto ad un numero non intero (per esempio $3 : 2 = 1,5$), si procede all'arrotondamento matematico, ovvero si procede all'arrotondamento all'unità superiore. Il presente comma costituisce interpretazione autentica, con riguardo al criterio di arrotondamento, della disposizione di cui all'art. 18, comma 7, del CCDI sottoscritto in data 22 dicembre 2015.
8. Gli esiti delle procedure di valutazione, formalizzati in apposita determinazione dell'ufficio personale, sono resi pubblici, mediante affissione della graduatoria dei dipendenti utilmente collocati ai fini della progressione economica.

Art. 19

Retribuzione di posizione e risultato per il personale titolare di posizione organizzativa (artt. 8 e 9 CCNL 31/3/99)

1. Per le modalità di attribuzione degli incarichi delle posizioni organizzative e per la quantificazione della retribuzione di posizione e di risultato di cui agli artt. 8 e 9 del CCNL 31 marzo 1999, le parti rinviando al vigente regolamento per la disciplina delle posizioni organizzative.
2. Per l'anno 2016, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è pari ad € **418.437,50**.
3. Per la corresponsione della retribuzione di risultato, fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, le parti rinviando al sistema di valutazione approvato con delibera G.C. n. 307 del 05.11.2015, per la parte attinente alle posizioni organizzative, allegato con la lettera "B" a presente CCDI.
4. Ai titolari di incarichi di posizione organizzativa a cui sia attribuita una indennità di cui ai successivi articoli 22, 23, 24, 25 e 27, fermi restando gli esiti della valutazione, viene applicato, ai fini del calcolo della retribuzione di risultato, un coefficiente riduttivo di seguito riportato:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Cesperi

Dott. G. Di Quinzio

31 MAR 2016

- Fino a € 5.000,00	coeff. 1;
- Da € 5.001,00 a € 7.500,00	coeff. 0,8;
- Oltre € 7.500,00	coeff. 0,7.

Art. 20

Retribuzione di posizione e risultato per il personale titolare di posizione organizzativa di alta professionalità (art. 10 CCNL 22/1/2004) (artt. 8 e 9 CCNL 31/3/99)

1. Per l'anno 2016 non risulta alcuna previsione di incarichi di posizioni organizzative di alta professionalità di cui agli artt. 8 e 9 del CCNL 31 marzo 1999 e 10 del CCNL 22 gennaio 2004 e pertanto il relativo finanziamento è pari a zero.

Art. 21

Compensi per servizio di notifica per conto di terzi (art. 29 CCNL 14/9/2000)

1. L'art. 10, c. 3 della legge n. 265 del 3 agosto 1999 prevede la possibilità di compensare i messi notificatori comunali allorché provvedono alla notificazione di atti di diverse pubbliche amministrazioni dello Stato. In pratica, al verificarsi della fattispecie descritta, al Comune spetta la somma di € 5,88, oltre alle spese di spedizione a mezzo posta raccomandata con avviso di ricevimento secondo le tariffe vigenti, nelle ipotesi previste dall'art. 140 del codice di procedura civile. Tale compenso è stato stabilito con Decreto Ministeriale del 6 agosto 2003, aggiornato con Decreto n. 3 del 3 ottobre 2006 del Ministero dell'Economie e Finanze. La materia è regolata, inoltre, con il Regolamento per la disciplina e la gestione del servizio notifiche in favore di terzi del rimborso spese e dei compensi ai messi, approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 203 del 28.12.2005, ove, tra l'altro, si stabilisce che la somma di € 5,88 destinata all'Ente viene ripartita per il 10% come somma destinata al Comune ed il 90% di competenza dei messi notificatori che hanno espletato tale servizio.
2. Sulla base della normativa sopra richiamata e tenuto conto degli addetti all'espletamento di tale servizio, l'importo calcolato nel fondo, per l'anno 2016, è pari ad € 2000,00.

Carponi
 Antonio Quirico
 31 MAR 2016

Art. 22

Compensi per l'Avvocatura per sentenze favorevoli

1. Ai fini dell'erogazione dei compensi per l'Avvocatura, per le sentenze con esito favorevole all'Ente, in applicazione del R.D.L. 27 novembre 1933 n. 1578, come integrato dall'art. 9 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni con L. 11 agosto 2014 n. 114, si rinvia alla disciplina recata dal regolamento di organizzazione e funzionamento dell'avvocatura comunale, approvato con delibera G.C. n. 95 del 26.07.2012, modificata con delibera G.C. n. 140 del 23.04.2015.
2. In attuazione della normativa richiamata, relativamente agli avvocati addetti all'avvocatura comunale dell'Ente, è stato previsto, per l'anno **2016**, nel fondo un importo pari ad € **83.750,00**.

Art. 23

Incentivi per il recupero ICI (art. 59, c. 1, lett. p) D.Lgs. N. 446/97)

1. L'art.59 del D.Lgs. n.446/97 nel disciplinare la potestà regolamentare dei comuni in materia di tributi locali, stabilisce la possibilità di prevedere compensi incentivanti per il potenziamento dell'azione degli uffici tributari, e l'art. 3, comma 57, della Legge n.662/1996 individua la fonte di tale istituto incentivante nel gettito dell'imposta comunale sugli immobili (ICI). Il Regolamento Comunale Generale delle Entrate del Comune di Cava de' Tirreni, nel recepire tali norme, prevede - all'art.15, comma 2 - che il predetto compenso è pari al tre per cento della maggiore imposta accertata e/o liquidata, delle relative sanzioni, interessi ed ogni altro accessorio dovuto a seguito dell'azione di controllo. Il comma 167 dell'art.1 della Legge n.296/2006 stabilisce che il recupero dei tributi comunali evasi - in tal caso: l'ICI - può avvenire fino al 31 dicembre del quinto anno successivo a quello dell'annualità del tributo presa in considerazione. Poiché l'ICI è stata in vigore fino al 31/12/2011, il recupero di tale imposta può avvenire fino al 31/12/2016.
2. In attuazione della normativa sopra riportata, questo Ente ha destinato nel fondo la somma di € **10.000,00**, da destinare agli addetti del Servizio Federalismo Fiscale che prestano detta attività.

Art. 24

Compensi per rilevamenti ISTAT (art. 14, c. 5, CCNL 1/4/99)

1. L'art. 14 c. 5 del CCNL del 1.4.1999 prevede anche l'ipotesi di compensi per rilevamenti ISTAT. Sulla base di tale previsione questo Ente ha destinato nel fondo a tale titolo € **1.500,00** per coloro che espletano tale attività di rilevazione.



COLLETTA
2/10

15



Cupani
Antonio Cupani
21 MAR. 2016

Art. 25

Compensi per istruttoria pratiche condono edilizio

1. Relativamente alla voce inerente ai compensi per istruttoria delle pratiche di condono edilizio, questo Ente ha previsto nel fondo, da destinare a coloro che si occupano dell'istruttoria delle pratiche di condono edilizio, una somma pari ad € **15.000,00**.
2. I compensi sono erogati secondo la disciplina normativa e contrattuale vigente.

Art. 26

Compensi per attività derivanti da accordi, convenzioni e sponsorizzazioni ex art. 43 della L. n. 446/97

1. Nella voce relativa all'attribuzione di Compensi per attività derivanti da accordi, convenzioni e sponsorizzazioni ex art. 43 della L. n. 446/97, rientrano i compensi incentivanti per attività e progetti specifici finanziati con risorse esterne (celebrazione matrimoni, trasporto alunni per attività extrascolastiche, assistenza fiscale diretta ed altri progetti che saranno individuati dall'A.C., utilizzo della sala Biblioteca in orario e giorni in cui è escluso il servizio per manifestazioni, riunioni, eventi ecc.). Per tale voce è stata destinata nel fondo la somma di € **20.000,00**. Tali compensi sono erogati sulla base di appositi regolamenti e/o accordi del Comune con soggetti terzi.

Art. 27

Incentivi per la progettazione ai sensi dell'art. 93, commi 7 e ss., del D.Lgs. n. 163/2006

1. Per l'erogazione dei compensi al personale nell'ambito del fondo per la progettazione e l'innovazione di cui ai commi 7-bis e seguenti dell'art. 93 del D.Lgs. n. 163/06, così come modificato dall'art. 13, comma 1, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, le parti rinviano all'apposito regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 319 del 19 novembre 2014.
2. Per le attività espletate entro il 18 agosto 2014 le parti richiamano il regolamento previgente, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 126 del 20.03.2001, modificata con delibera n. 528 del 05.11.2003. Per quelle non completate, si farà riferimento alla porzione di attività eseguita alla predetta data.

compensi

Antonio Amico

31 MAR 2016

Ung...

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

3. Per le finalità di cui ai commi precedenti è destinata, per l'anno **2016**, una somma pari ad € **132.000,00**.

Art. 28

Buoni pasto

1. L'Amministrazione comunale garantisce, anche per l'anno 2016, l'erogazione dei buoni pasto di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, e all'art. 13 del CCNL del 9.5.2006.
2. Per l'applicazione dell'istituto, con decorrenza 01.01.2016, le parti rinviano al regolamento approvato con delibera G.C. n. 374 del 12 dicembre 2014.

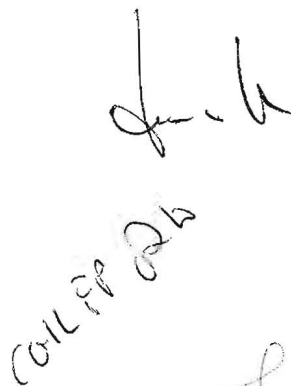
Art. 29

Norme finali

1. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.
2. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il CCNL vigente.
3. Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.



coll. pp. 02/16
for. h



31 MAR. 2016

cupes
Antonio D'Amico

VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
(artt. 19 e 20 del CCDI)

Titolari di Posizione Organizzativa (art. 17 Regolamento)

Il sistema di valutazione si basa sulla definizione degli obiettivi preventivamente concordati ed implicanti una diversificata difficoltà di realizzazione, assegnando il **50%** al raggiungimento degli **obiettivi individuali**, il **30%** al raggiungimento degli **obiettivi trasversali** e il **20%** della valutazione alle **prestazioni comportamentali**.

a) Valutazione Raggiungimento obiettivi individuali – Peso 50%

Il grado di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 80% e 100%	Punti 30
Il grado di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 80%	Punti 20
Il grado di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 50%	Punti 10

b) Valutazione Raggiungimento obiettivi trasversali – Peso 30%

Il grado di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 80% e 100%	Punti 30
Il grado di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 80%	Punti 20
Il grado di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 50%	Punti 10

c) Valutazione competenze/comportamenti – Peso 20%

L'insieme delle conoscenze, capacità, abilità, comportamenti, atteggiamenti messi in campo ha complessivamente rappresentato dei punti di forza rispetto alle prestazioni attese	Punti 30
L'insieme delle conoscenze, capacità, abilità, comportamenti, atteggiamenti messi in campo soddisfa complessivamente i requisiti rispetto alle prestazioni attese	Punti 20
L'insieme delle conoscenze, capacità, abilità, comportamenti, atteggiamenti messi in campo ha complessivamente mostrato diversi punti di debolezza rispetto alle prestazioni attese	Punti 10

d) Scheda di sintesi della valutazione

<i>Dimensioni di valutazione</i>	<i>Variazioni punteggi</i>	<i>Punteggi parziali pesati</i>
Valutazione Raggiungimento obiettivi individuali	Da 0 a 30	
Valutazione Raggiungimento obiettivi trasversali	Da 0 a 30	
Valutazione competenze/comportamenti	Da 0 a 30	
Punteggio totale		

COLLEZIONE
Vincenzo 18
31 MAR 2016
Dott. Quirico
Dott. Quirico

LA PARTE PUBBLICA

C. F. ...

Francesco ...

LA PARTE SINDACALE

UIL FFL

DICCAT Antonio ...

R.S.U.

R.S.U. ...

CGIL FP ...

[Handwritten signatures and text]
...
...
... UGL/FNA

31 MAR 2016

Vincenzo ...

Antonio ...

[Signature]

[Signature]

[Signature]

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano sulla necessità di verificare tutte le possibilità per l'attivazione urgente di piani di razionalizzazione finalizzati al coinvolgimento ed alla incentivazione del personale dipendente per il conseguimento di obiettivi di efficientamento che consentano effettivi e misurabili risparmi di spesa da destinare parzialmente, ai sensi della vigente normativa, al personale coinvolto.

Tale verifica potrà tradursi anche in specifici obiettivi strategici da assegnare ai dirigenti nell'ambito dei documenti di programmazione nei limiti del bilancio.

LA PARTE PUBBLICA

Francesco Saverio
Francesco Saverio

LA PARTE SINDACALE

DICCAT. *Antonio Di Lincio*
VIC EPIC *[Signature]*
R.S.U. *[Signature]*
R.S.U. *[Signature]*
CGIL FP *[Signature]*
RSU *[Signature]*
RSU *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*