



Città di  
**Cava de' Tirreni**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
ANNO 2018**

## **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. Il presente contratto si applica, altresì, al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato reclutato per le attività del Piano Sociale di Zona S/2, nei limiti delle risorse a ciò destinate dal Piano medesimo, stimate per l'anno **2018** in € **16.703,00**.
2. 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. 2**

### **Oggetto del CCDI**

1. Il presente CCDI ha per oggetto la definizione, per l'anno **2018**, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali ed organizzative, anche a seguito del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali concernente il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sottoscritto il 21.05.2018.
2. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCDI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCDI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
3. In questa prima fase, relativa all'anno 2018, il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale è stato costituito secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse viene definita in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo 2017.
4. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono altresì di avviare entro il prossimo mese di gennaio 2019 le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.
5. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche

## **Art. 3**

### **Risorse decentrate**

1. Le risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 sono determinate dall'Amministrazione comunale, per l'anno **2018**, in € **2.078.954,44**, di cui:
  - a. € **1.794.945,50** per risorse stabili;
  - b. € **284.008,94** per risorse variabili.

2. Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL del comparto Funzioni Locali 2016/2018, sono rese disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo delle risorse decentrate (€ 1.794.945,50 per risorse stabili ed € 284.008,94 per risorse variabili), al netto delle risorse necessarie per corrispondere gli utilizzi vincolati, ossia i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo, le quote destinate all'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004 e le somme destinate all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001:

<b>Somme destinate agli utilizzi vincolati</b>	
Progressioni orizzontali storiche	665.508,00
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/1/2004 - quota fondo)	167.286,00
Indennità per personale educativo asili nido (art. 31, c. 7, CCNL 14/9/2000)	3.223,00
Indennità per personale educativo asili nido (art. 31, c. 1, lett. C) CCNL 6/7/95)	2.479,00
	<b>838.496,00</b>

3. Alle risorse decentrate, ai sensi del richiamato art. 68 del CCNL del comparto Funzioni Locali 2016/2018, sono rese, inoltre, disponibili le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017; sono infine rese disponibili le seguenti risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile:

<b>AGGIUNTE</b>	
Risorse derivanti dai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente (art. 68, comma 1, CCNL Funzioni Locali 2016/2018)	40.367,60
RIA accantonata negli anni 2016 e 2017 (risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile- art. 68, comma 1, CCNL Funzioni Locali 2016/2018)	16.381,95
	<b>56.749,55</b>

4. Le risorse di cui ai precedenti punti a) e b) del comma 1 (€ 1.794.945,50 per risorse stabili ed € 284.008,94 per risorse variabili), detratte le somme destinate agli utilizzi vincolati e sommate le risorse derivanti dai differenziali PEO e dalla RIA accantonata negli anni 2016 e 2017 di cui ai precedenti prospetti, vengono utilizzate per finanziare i seguenti istituti contrattuali, secondo la disciplina recata dai successivi articoli:

<b>Somme da ripartire in contrattazione</b>		<b>Importi</b>
Art. 5	Lavoro straordinario (compresi € 7.634,58 di economie anno precedente)	240.527,58
Art. 6	Indennità per specifiche responsabilità personale B, C e D (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2016/2018 - <i>Per l'anno 2018, art. 5 del CCDI 14 settembre 2017</i> )	150.825,00
Art. 7	Indennità per specifiche responsabilità personale B, C e D (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2016/2018 - <i>Per l'anno 2018, art. 6 del CCDI 14 settembre 2017</i> )	5.100,00
Art. 8	Indennità condizioni di lavoro - art. 70-bis CCNL 2016/2018 - <b>maneggio valori</b> - <i>Per l'anno 2018, art. 7 del CCDI 14 settembre 2017</i> )	1.544,00
Art. 8	Indennità condizioni di lavoro - art. 70-bis CCNL 2016/2018 <b>attività disagiate</b> - <i>Per l'anno 2018, art. 8 del CCDI 14 settembre 2017</i> )	3.021,00
Art. 8	Indennità condizioni di lavoro - art. 70-bis CCNL 2016/2018 - <b>rischio</b> - <i>Per l'anno 2018, art. 14 del CCDI 14 settembre 2017</i> )	16.200,00
Art. 9	Progressioni Economiche Orizzontali (art. 16 CCNL 2016/2018)	40.367,60
Art. 10	Compensi per performance organizzativa (art. 68, c. 2, lettera a) CCNL 2016/2018)	94.944,55
Art. 11	Compensi per performance individuale (art. 68, c. 2, lettera b) CCNL 2016/2018)	221.537,40
Art. 13	Indennità di turno (art. 23 comma 5 CCNL 2016/2018 - <i>Per l'anno 2018, art. 15 del CCDI 14 settembre 2017</i> )	147.666,00
Art. 14	Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2016/2018 - <i>Per l'anno 2018, art. 16 del CCDI 14 settembre 2017</i> )	57.872,00
Art. 15	Compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14.09.2000 (festivi)	7.084,00
Art. 16	Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 2016/2018)	0,00
Art. 17	Indennità di funzione (Art. 56-sexies CCNL 2016/2018 - ex indennità per responsabilità personale C e D per il personale della polizia locale)	0,00
Art. 18	Compensi servizi Polizia per iniziative di carattere privato (Art. 22, co. 3-bis, D.L. n. 50/2017)	30.000,00
Art. 19	Incentivi monetari finanziati con i proventi del Codice della Strada (art. 56-quater, c. 1, lett. c) CCNL 2016/2018)	17.731,00
Art. 20	Compensi per servizio di notifica per conto di terzi (art. 54 CCNL 14/9/2000)	2.000,00
Art. 21	Compensi per l'Avvocatura ai sensi dell'art. 9 della L. n. 114 del 2014 (art. 27 CCNL 14/9/2000)	88.975,00
Art. 22	Compensi per rilevamenti ISTAT (art. 70-ter CCNL 2016/2018)	1.500,00
Art. 23	Compensi per istruttoria pratiche condono edilizio	30.000,00
Art. 24	Compensi per attività derivanti da accordi, convenzioni e sponsorizzazioni ex art. 43 della L. n. 446/97	11.800,00
Art. 25	Incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 1/4/99)	85.300,00
Art. 27	Risorse destinate al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato reclutato per le attività del Piano Sociale di Zona S/2	16.703,00
totale		<b>1.270.698,13</b>

**Art. 5**  
**Lavoro Straordinario**

1. Resta confermata, anche per l'anno 2018, la disciplina recata dall'art. 4 del CCDI 14 settembre 2017.

**Art. 6**

**Indennità per specifiche responsabilità personale B, C e D (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2016/2018)**

1. A decorrere dal 31.12.2018 e a valere dal 01.01.2019, l'indennità di cui all'art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2016/2018 viene corrisposta ai dipendenti di categoria "D" 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. Qualora la responsabilità di UOS non sia stata assegnata a un dipendente di categoria D e rimanga, pertanto, in capo al Responsabile del Servizio (Unità Operativa Complessa), l'indennità di cui all'art. 17 comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.99 può essere corrisposta a dipendenti di categoria "C" cui sia affidata, con provvedimento formale del dirigente competente, la responsabilità di uno o più procedimenti di particolare rilevanza e/o complessità. Il presente comma può essere applicato per non più di un dipendente per ciascuna UOS.
4. 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" ed € 1.800,00 per il personale di categoria B (capi operaio) nel limite di 2 unità.
5. Per l'anno 2018 resta confermata la disciplina da cui all'art. 5 del CCDI 14 settembre 2017.
6. Le parti concordano di interpretare autenticamente l'art. 5, comma 4, del CCDI 14 settembre 2017 nel senso che l'indennità di € 1.800,00 annui può essere erogata a personale di categoria B (capi operaio), nei limiti di n. 2 unità.

**Art. 7**

**Indennità per specifiche responsabilità personale B, C e D (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2016/2018)**

1. A decorrere dal 31.12.2018 e a valere dal 01.01.2019 l'indennità di cui all'art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2016/2018, è viene corrisposta per 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.

4. Per l'anno 2018 resta confermata la disciplina da cui all'art. 6 del CCDI 14 settembre 2017.

## Art. 8

### Indennità condizioni di lavoro - art. 70-bis CCNL 2016/2018 (disagio – rischio - maneggio valori)

1. A decorrere dal 31.12.2018 e a valere dal 01.01.2019, viene corrisposta l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016-2018 per 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. L'indennità condizioni di lavoro per lo svolgimento di **attività disagiate** 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;
  - e) € 30,00 mensili lordi per il personale incaricato delle funzioni di segreteria di commissione consiliare.
3. L'indennità condizioni di lavoro per lo svolgimento di attività **esposte a rischio** è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale. Ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui al precedente periodo compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità di € 30,00 mensili lordi. 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. I lavoratori interessati alla corresponsione dell'indennità sono quelli che svolgono, in via esemplificativa, le seguenti attività esposte a rischi:
  - a) addetti alla manutenzione e verde pubblico;
  - b) addetti alla segnaletica;
  - c) addetti al cimitero;
  - d) addetti agli impianti sportivi;
  - e) addetti al trasporto scolastico, inclusi gli accompagnatori;

- f) autisti.
4. L'indennità condizioni di lavoro per lo svolgimento di attività implicanti il **maneggio valori** viene corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa e che abbia la qualifica di agente contabile. Tale indennità viene stabilita in € 2 giornalieri per l'Economo ed € 1 per gli altri agenti contabili e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ai servizi. L'indennità di cui al presente comma viene erogata mensilmente al personale che riveste la qualifica, sulla base della presenza in servizio.
  5. L'indennità di cui al presente articolo non si applica ai titolari di posizione organizzativa né agli incaricati delle specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2016/2018.
  6. Per l'anno 2018 resta confermata la disciplina da cui agli artt. 7, 8 e 14 del CCDI 14 settembre 2017, con i seguenti rispettivi importi: € 2.000 (maneggio valori), € 3.010 (attività disagiate) ed € 16.000 (rischio).

## **Art. 9**

### **Progressioni economiche orizzontali (art. 16 CCNL 2016/2018)**

1. Il fondo è costituito, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2018/2020 ed ammonta ad una somma pari a **€ 40.367,60**.
2. Esso è finalizzato a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, nei limiti massimi delle somme previste.
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 **2018**, a valere sul fondo di cui al comma 1, è prevista una spesa annua di **€ 40.367,60** per nuove progressioni orizzontali riservate alla diverse categorie di inquadramento del personale dell'Ente, nella percentuale massima del **10%** per ciascuna categoria, per ciascun settore.
5. Fermi quanto disposto dall'art. 16 del CCNL 2016/2018, possono avere accesso alla selezione i dipendenti che facciano espressa domanda secondo la modulistica predisposta dall'Amministrazione nel termine stabilito con apposito avviso, che sano in possesso dei seguenti requisiti:
  - a. Essere dipendente del Comune di Cava de' Tirreni alla data del 31.12.2017;
  - b. Essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di due anni alla data del 01.01.2018, con anzianità minima di due anni nella posizione economica attuale all'interno della categoria di appartenenza;
  - c. Non essere risultati assenti dal servizio, a qualsiasi titolo, negli anni 2015, 2016 e 2017 per più della metà dei giorni lavorativi di ciascun anno. Non si terrà conto delle assenze per: ferie; astensione obbligatoria per maternità/paternità; infortuni sul lavoro;
  - d. Avere conseguito un punteggio medio nella valutazione della performance individuale negli anni 2015, 2016 e 2017, non inferiore a 60/100.
6. Gli effetti della progressione orizzontale, per l'anno **2018**, decorreranno dal **01.01.2018**.
7. Le parti convengono di individuare i seguenti criteri e la loro pesatura ai fini dell'attribuzione per la progressione economica orizzontale, sulla base dei seguenti criteri previsti dal vigente CCNL 2016/2018.

Criteria	Peso
A) Media aritmetica dei risultati della valutazione annuale ai fini della erogazione del premio di produttività individuale (2015-2016-2017)	60%
B) Anzianità di servizio nella categoria di appartenenza	30%
C) Anzianità di servizio	10%

I punteggi in relazione ai criteri di cui sopra vengono assegnati come segue:

- A) Valutazione: alla media aritmetica delle valutazioni degli ultimi tre anni, si applica il coefficiente 0,6.
- B) Anzianità nella categoria: Numero mesi di anzianità \* 0,277778, fino ad un massimo di 360 mesi. Gli ulteriori periodi di anzianità nella categoria non verranno considerati. Al punteggio così ottenuto, con arrotondamento alla doppia cifra decimale, si applica il coefficiente 0,3
- C) Anzianità di servizio: Numero mesi di anzianità \* 0,277778, fino ad un massimo di 360 mesi. Gli ulteriori periodi di anzianità di servizio non verranno considerati. Al punteggio così ottenuto, con arrotondamento alla doppia cifra decimale, si applica il coefficiente 0,1.

La somma dei punteggi ponderati di cui ai criteri A, B e C costituirà il punteggio finale ai fini della graduatoria. A parità di punteggio complessivo espresso in centesimi, sarà preferito il dipendente con maggiore anzianità anagrafica

- 8. La selezione è di competenza del Dirigente, il quale provvederà a redigere la relativa graduatoria per il rispettivo Settore.
- 9. Ai fini della progressione economica orizzontale sono utilmente collocati i dipendenti ricompresi nei limiti dell'aliquota di cui al comma 4 relativa a ciascuna categoria e ciascun settore. Se dall'applicazione della percentuale di cui al comma 4 derivi un numero non intero, si procede all'arrotondamento all'unità superiore.
- 10. 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.
- 11. Per le procedure di conciliazione si fa rinvio agli artt. 28 e 29 del regolamento recante sistema di misurazione e valutazione della performance.

#### **Art. 10**

#### **Compensi per performance organizzativa (art. 68, c. 2, lettera a) CCNL 2016/2018)**

- 1. A decorrere dal 01.01.2018, il fondo per la performance organizzativa 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 performance organizzativa vengono erogate in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore di appartenenza, come risultante all'esito della valutazione operata dall'Organismo Indipendente di Valutazione di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP), cui espressamente si rinvia.

3. L'erogazione del compenso per la performance organizzativa avviene in base alla seguente formula:

$$CPO = \left( \frac{FPO}{Ndip} \times RaggOb\% \right) \times PE$$

Dove:

- **CPO** è il compenso per la performance organizzativa
- **FPO** è il fondo per la performance organizzativa assegnato a ciascun Settore
- **Ndip** è il numero dei dipendenti del Settore che non siano titolari di posizione organizzativa
- **RaggOb%** è la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore
- **PE** è il coefficiente collegato alla performance di Ente, pari alla media delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi collegati agli indicatori di salute finanziaria e salute organizzativa, ai sensi dell'art. 19 del vigente regolamento SMiVaP), come attestati dall'OIV. Il coefficiente è così calcolato:

Media percentuale obiettivi performance di Ente	Valore Coefficiente <b>PE</b>
da 0% a 30%	0,25
da 31% a 60%	0,50
da 61% a 80%	0,75
da 81% a 100%	1

Nel caso in cui il Piano della Performance non preveda predetti indicatori, nel calcolo del CPO non si terrà conto del coefficiente PE

4. L'erogazione dei compensi di cui al presente articolo viene disposta con determinazione del Dirigente del Personale all'esito delle valutazioni di competenza dell'OIV.

#### **Art. 11**

#### **Compensi per performance individuale (art. 68, c. 2, lettera b) CCNL 2016/2018)**

1. A decorrere dal 01.01.2018, il fondo per la performance individuale, viene ripartito tra i Settori, in relazione alla consistenza numerica del personale assegnato, nonché in base alla rilevanza strategica e trasversalità degli obiettivi assegnati, 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, eventualmente decurtate della quota riservata ai piani di lavoro di cui al successivo articolo, vengono assegnate sulla base della scheda di valutazione permanente di cui all'allegato "E" al regolamento SMiVaP, cui si fa espresso rinvio. I compensi vengono corrisposti al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente non inferiore a 60/100.
3. L'importo del compenso per la performance individuale spettante ai singoli dipendenti è calcolato dividendo l'ammontare delle risorse assegnate a ciascun Settore, al netto della eventuale quota per piani di lavoro, per il numero dei



**Compensi per performance individuale (art. 68, c. 2, lettera b) CCNL  
2016/2018) collegati a piani di lavoro**

1. La Conferenza dei Dirigenti può riservare una quota non superiore al 50% delle risorse della performance individuale, come ripartite fra i Settori ai sensi del comma 1, del precedente articolo, alla erogazione di compensi connessi alla partecipazione del dipendente ad appositi piani di lavoro, predisposti dal Dirigente al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore in sede di PEG. La Conferenza può altresì diversificare, tra i vari Settori, la quota riservata ai piani di lavoro, fermo restando il limite di cui al periodo precedente.
2. I piani di lavoro contengono:
  1. gli obiettivi da raggiungere;
  2. la quantificazione economica del valore del piano, anche in relazione al grado di impegno richiesto ed alla complessità delle attività da svolgere;
  3. la durata;
  4. le unità di personale coinvolte;
  5. gli indicatori di risultato anche ai fini della quantificazione e ripartizione dei compensi spettanti.
3. Il Dirigente favorisce la più ampia partecipazione del personale ai piani di lavoro di cui al presente articolo.
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 indicatori di risultato e in base al grado di partecipazione di ciascun dipendente.

**Art. 13**

**Indennità di turno (art. 23 comma 5 CCNL 2016/2018)**

1. A decorrere dal 31.12.2018 e a valere dal 01.01.2019, l'Ente eroga l'indennità di turno di cui all'art. 23, comma 5, del CCNL 2016/2018 nel rispetto degli importi e della disciplina ivi contenuta.
2. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali, sono istituiti turni giornalieri di lavoro per le seguenti attività:
  - a. Polizia Municipale e Protezione Civile
  - b. Segnaletica
  - c. Impianti sportivi
  - d. Cimitero
1. Per l'anno 2018 resta confermata la disciplina da cui all'art. 15 del CCDI 14 settembre 2017.

**Art. 14**

**Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2016/2018)**

1. A decorrere dal 31.12.2018 e a valere dal 01.01.2019, l'Ente eroga l'indennità di reperibilità di cui all'art. 24, del CCNL 2016/2018 nel rispetto della disciplina ivi contenuta.
2. L'indennità è pari a € 10,33 per 12 ore al giorno, importo che viene raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali, sono istituiti servizi di pronta reperibilità per le seguenti attività:

- a. Polizia Municipale e Protezione Civile
  - b. Segnaletica
  - c. Manutenzione e Verde Pubblico
  - d. Cimitero.
4. I turni di reperibilità saranno predisposti dal Dirigente competente.
  5. Per l'anno 2018 resta confermata la disciplina da cui all'art. 16 del CCDI 14 settembre 2017.

#### **Art. 15**

##### **Compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14.09.2000 (festivi)**

1. Per l'anno 2018, la somma prevista per la corresponsione dei compensi e delle maggiorazioni ai sensi dell'art. 24 del CCNL 14 settembre 2000 ammonta a € 7.219,15.

#### **Art. 16**

##### **Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 2016/2018)**

1. A decorrere dal 31.12.2018 e a valere dal 01.01.2019 al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera pari a € ..... (min. 1, max 10) ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 2016/2018, secondo la disciplina ivi contenuta.
2. L'indennità di cui al presente articolo compete esclusivamente al personale adibito a servizi esterni di vigilanza e solo in relazione alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno per l'intera prestazione ordinaria giornaliera.

#### **Art. 17**

##### **Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale (art. 56-sexies CCNL 2016/2018)**

1. Le parti concordano sulla opportunità di demandare al successivo CCDI l'istituzione e la disciplina dell'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 2016/2018.
2. Fino alla nuova disciplina, resta confermata al personale della Polizia Municipale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, l'erogazione dell'indennità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 2016/2018 secondo la disciplina di cui al precedente art. 2

#### **Art. 18**

##### **Compensi servizi Polizia per iniziative di carattere privato (Art. 22, co. 3-bis, D.L. n. 50/2017)**

1. Resta confermata, anche per l'anno 2018 e fino al successivo CCDI, la disciplina di cui all'art. 26-bis del CCDI 14 settembre 2017.

#### **Art. 19**

##### **Incentivi monetari finanziati con i proventi del Codice della Strada (art. 56-quater, c. 1, lett. c) CCNL 2016/2018)**

1. A decorrere dal 31.12.2018 e a valere dal 01.01.2019 la quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie destinata dalla Giunta Comunale, ai sensi dell'art.

208 del Codice della Strada, alla erogazione di incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, viene utilizzata per compensare la partecipazione del personale ad appositi piani di lavoro, predisposti dal Dirigente Comandante della Polizia Municipale.

2. A tal fine, trova applicazione la disciplina di cui ai commi 2, 3 e 4 del precedente articolo 12.

#### **Art. 20**

##### **Compensi per servizio di notifica per conto di terzi**

**(art. 54 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 2018, è pari ad € **2.569,00**.

#### **Art. 21**

##### **Compensi per l'Avvocatura**

**(art. 9 della L. n. 114 del 2014 - art. 27 CCNL 14/9/2000)**

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 **2018**, nel fondo un importo pari ad € **88.975,00**.

#### **Art. 22**

##### **Compensi per rilevamenti ISTAT**

**(art. 70-ter CCNL 2016/2018)**

1. L'art. 70-ter CCNL 2016/2018 prevede anche l'ipotesi di compensi per rilevamenti ISTAT. Sulla base di tale previsione questo Ente ha destinato nel fondo per l'anno 2018 a tale titolo € **1.500,00** per coloro che espletano tale attività di rilevazione.

#### **Art. 23**

##### **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 € **30.000,00**.
2. I compensi sono erogati secondo la disciplina normativa e contrattuale vigente.

#### **Art. 24**

##### **Compensi per attività derivanti da accordi, convenzioni e sponsorizzazioni (art. 43 della L. n. 446/97)**

1. Al personale impegnato in attività derivanti da accordi, convenzioni e sponsorizzazioni ex art. 43 della L. n. 446/97, e a valere sulle risorse corrisposte dai soggetti terzi, sono riconosciuti compensi incentivanti.
2. Rientrano in tale fattispecie le seguenti attività finanziate con risorse esterne:
  - a) celebrazione matrimoni
  - b) trasporto alunni per attività extrascolastiche
  - c) assistenza fiscale diretta ed altri progetti che saranno individuati dall'A.C.
  - d) utilizzo della sala Biblioteca in orario e giorni in cui è escluso il servizio per manifestazioni, riunioni, eventi ecc.
3. Detti compensi sono erogati sulla base di appositi regolamenti e/o accordi del Comune con soggetti terzi.

#### **Art. 25**

##### **Incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 1/4/99)**

1. Per l'erogazione dei compensi al personale nell'ambito del fondo di cui all'art. 113, co. 2 del D.Lgs. n. 50/2016, le parti rinviando all'apposito regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 179 del 26.09.2017.
2. Per le finalità di cui al presente articolo è destinata, per l'anno **2018**, una somma pari ad € **85.300,00**.

#### **Art. 26**

##### **Buoni pasto**

1. L'Amministrazione comunale garantisce, anche per l'anno 2018, 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 le parti rinviando al regolamento approvato con delibera G.C. n. 374 del 12 dicembre 2014 e successive modifiche.

#### **Art. 27**

##### **Personale Piano di Zona**

1. Le risorse destinate alla corresponsione del salario accessorio al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato reclutato per le attività del Piano Sociale di Zona S/2 ammontano, per l'anno **2018**, a € **16.703,00**.

#### **Art. 28**

##### **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.