



# CITTA' DI FISCIANO

(PROVINCIA DI SALERNO)

Piazza Umberto 1° - 84084 FISCIANO  
Tel. (089) 9501512 - Fax. (089) 89.17.34  
COD. FISCALE - P. IVA: 00267790657

## VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CCDIA 2018

Premesso che:


- a) Nell'incontro delle delegazioni trattanti indetti per definire il CCDIA – annualità economica 2018 – , svoltosi in data 5 dicembre, è stata concordata l'ipotesi per il personale dipendente del Comune di Fisciano (SA);
- b) Il Revisore Unico ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, del D. Lgs. 165/2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 con verbale n° 74 del 10.12.2018;
- c) Il Responsabile del Settore Finanziario con determinazione n° 836 del 26.11.2018 ha approvato la costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2018;
- d) La Giunta comunale, nella seduta del 14.12.2018, con deliberazione n° 291, ha:
  - Preso atto della costituzione del fondo 2018;
  - Autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del CCDIA 2018.

Nella seduta del **31 dicembre 2018**, nella sede del Comune di Fisciano (SA) hanno avuto luogo gli incontri tra:





**La delegazione trattante di parte pubblica,**  
nella persona del Presidente, Dott.ssa Rossana Doto, Segretario Generale

**E**

**La delegazione trattante di parte sindacale,**  
nelle persone di:

  
Enzo La Rocca  
Giuseppa De Caro  
Gerardo Maione  
Franco Casertano  
Tullio Citro

delegato Provinciale C.G.I.L.  
delegato Provinciale U.I.L.  
delegato Provinciale C.S.A.  
delegato Provinciale C.I.S.L.  
RSU CGIL  
RSU CISL  
RSU CISL  
RSU CISL

Al termine degli incontri le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato CCDIA 2018 del personale del Comune di Fisciano.

Letto, confermato e sottoscritto:

Rossana Doto

Segretario Generale,  
Presidente Delegazione  
trattante parte pubblica

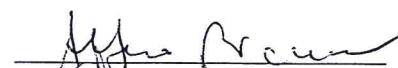


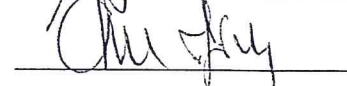
ALFONSO TRIANNA delegato Provinciale C.G.I.L.

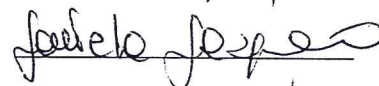
ANTONIO FRISÈ delegato Provinciale U.I.L.

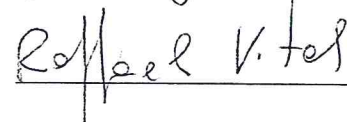
Giuseppe Jorjano delegato Provinciale C.S.A.

\_\_\_\_\_ delegato Provinciale C.I.S.L.





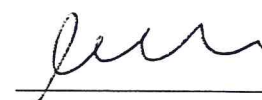




Giuseppa De Caro RSU CGIL

\_\_\_\_\_

Gerardo Maione RSU CISL



Franco Casertano RSU CISL



Tullio Citro RSU CISL



Settimane del 05.12.2018

AO "A"

COMUNE DI FISCIANO

PROVINCIA DI SALERNO

**CONTRATTO DECENTRATO**  
**INTEGRATIVO AZIENDALE**  
**2018 - ~~2020~~**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL TRIENNIO 2018-2020**

*INDICE*

**TITOLO I — DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I — DISPOSIZIONI GENERALI**

**ART. 1** — QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

**ART. 2** — AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

**ART. 3** — VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

**ART. 4** — INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO DECENTRATO

**TITOLO II — TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

**CAPO I — RISORSE E PREMIALITA'**

**ART. 5** - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

**ART. 6** — STRUMENTI DI PREMIALITA'

**CAPO II — CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE  
RISORSE**

**ART. 7** — RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

**CAPO III — PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE E BUONI PASTO**

**ART. 8** — PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

**ART. 9** BUONI PASTO

**CAPO IV — FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER  
INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A  
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO E SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

**ART. 10** — PRINCIPI GENERALI

**ART. 11** — INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

**ART. 12** - CRITERI PER L'EROGAZIONE DEL COMPENSO PER L'ISTITUZIONE DEL SERVIZIO DI REPERIBILITA'

**ART. 13** — INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 70 quinquies comma 2 CCNL 2018)

**ART. 14** — INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 70 quinquies comma 1 CCNL 2018)

**CAPO V — COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

**ART. 15** - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

**ART. 16** — RISORSE DESTINATE AI MESSI NOTIFICATORI IN APPLICAZIONE DELL'ART. 67, COMMA 3, LETT. F), DEL CCNL 21.05.2018

**ART. 17** — PROGETTO "SGATE"

**ART. 18** — PROGETTO "SPRAR"

DG

67

R. C. M.

**CAPO VI — DISPOSIZIONI VARIE**

**ART. 19** - BANCA DELLE ORE

**ART. 20** - PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO

**TITOLO III — POLIZIA LOCALE**

**CAPO I — DISPOSIZIONI APPLICABILI ALLA POLIZIA LOCALE**

**ART. 21** - PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO

**ART. 22** - UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA

**ART. 23** - INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO

**ART. 24** - INDENNITA' DI FUNZIONE

**TITOLO IV — POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**ART. 25** - CONFERIMENTO E REVOCA INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

**ART. 26** - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

**ART. 27** - GRADUAZIONE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

**TITOLO V — DISPOSIZIONI FINALI**

**ART. 28** - RIPARTIZIONE DEL FONDO DESTINATO ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

*Al. N. 1*  
*Or*

*R* *Er*

*Dp*

*R*

**TITOLO I — DISPOSIZIONI GENERALI**  
**CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

**ART. 1— QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta dall'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparti vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico del Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2°, 5, 7 comma 5°, 40 commi 1°, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3° e 4°;

- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali 21.05.2018.

**ART. 2 — AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA**

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato- ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale .

Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal mese successivo alla sua sottoscrizione salvo quanto specificatamente dettato riguardo alla singole fattispecie contrattuali.

E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Al momento della entrata in vigore del presente contratto o nei termini specifici contenuti nelle singole disposizioni cessano di aver effetto i contratti, gli accordi o comunque i verbali già sottoscritti dalle parti e regolanti i medesimi istituti qui disciplinati.

**ART. 3 — VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO**

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

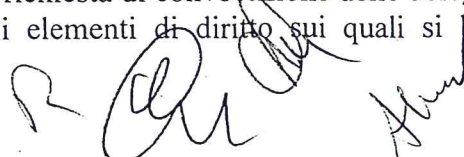
**ART. 4 — INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO DECENTRATO**

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la



 63



contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## TITOLO II — TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I — RISORSE E PREMIALITA'

#### ART. 5 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

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.

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67 comma 5 CCNL 21.05.2018 (per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale) possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) Elaborazione da parte dei Responsabili di Settore di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), o di mantenimento di standard più elevati già raggiunti, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità, risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi dei servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- f) in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

#### ART. 6 — STRUMENTI DI PREMIALITA'

Conformemente alla normativa vigente, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, già approvato dall'Ente con delibera G.C. n° 120 del 27.06.2012);
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs.150/2009; istituto per il quale si applica l'apposito Sistema di misurazione già approvato dall'Ente con delibera G.C. n° 25 del 06.04.2016);
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 68 del CCNL 2018 (si veda successivo capo V);
- d) Progetti di lavoro da svolgersi durante l'orario ordinario (C Conti delibera n° 34 del 07.12.2016), previa approvazione di specifiche schede da parte della Giunta comunale, in cui siano indicati il personale coinvolto, l'obiettivo da raggiungere, l'economicità per l'Ente

## *CAPO II — CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE*

### **ART. 7 — RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

Le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:

- α) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- β) le risorse- attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance — sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- χ) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui — dalla prestazione lavorativa del dipendente- discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termine di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché ~~al~~ miglioramento quali- quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- δ) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, così come declinato dall'Amministrazione comunale, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione, programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale, esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

DG

*[Handwritten signatures]*

La valutazione ed il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito Nucleo di valutazione in applicazione del sistema di valutazione esistente nell'Ente. Resta inteso che il personale assente per malattia per un periodo superiore a 6 mesi non parteciperà al sistema di valutazione della performance. L'irrogazione di sanzioni disciplinari comporterà una valutazione negativa proporzionalmente all'entità della sanzione.

### CAPO III — PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE E BUONI PASTO

#### ART. 8 — PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

L'Istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

Le progressioni economiche sono attribuite, in base ad un piano triennale, ad una quota annuale non superiore al 30% del totale dei dipendenti partecipanti alla selezione, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e valutazione nonché delle risorse disponibili.

Per ogni categoria (A - B - C - D) verrà individuata la percentuale del ~~30%~~<sup>35%</sup> del personale al quale attribuire la P.E.O., nell'ambito della quota complessiva del ~~30%~~<sup>35%</sup> del personale in servizio, arrotondato all'unità superiore; pertanto saranno redatte graduatorie distinte per ciascuna categoria.

Le risorse destinate alla PEO per l'anno 2018 sono evidenziate al successivo art. 25.

#### PERSONALE IN COMANDO

Tutto il personale dipendente, anche se comandato, ha diritto a partecipare alle selezioni indette dagli enti di appartenenza per la progressione economica nella categoria di appartenenza.

In tale ipotesi l'ufficio personale richiederà all'Ufficio competente dell'Ente presso il quale il dipendente presta servizio, una relazione in merito all'attività svolta, e la trasmetterà al Responsabile del Settore nel cui ambito è incardinato il dipendente. Il Responsabile di Settore predisporrà la relativa scheda di valutazione, sulla base degli elementi che saranno desunti dalla relazione sopra citata.

#### DECORRENZA

La decorrenza della PEO non può essere retrodatata all'anno precedente a quello in cui viene approvata la relativa graduatoria, pertanto l'attribuzione della progressione economica orizzontale ha decorrenza dal 1° gennaio dello stesso anno.

#### ART. 9 BUONI PASTO


La corresponsione del buono pasto è di norma legata alla presenza nei giorni programmati di rientro pomeridiano; non verranno pertanto computati ai fini dell'assegnazione del ticket i giorni di assenza per qualsiasi causa.

Vengono esclusi dal ticket tutti i dipendenti assegnati a servizi che svolgono la propria attività su orari speciali o in turno, fatto salvo quanto sotto indicato.

Il buono pasto spetta anche in occasione:

- a) di prestazioni di lavoro effettuate in giorno festivo che si articolano in 6 o più ore con interruzione non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti;
- b) di prestazioni di lavoro svolte su orari turnificati di almeno 6 ore;
- c) di prestazioni rese per lo svolgimento di lavoro straordinario previamente autorizzato dal Responsabile di Settore competente.

Condizioni necessarie per la corresponsione del buono pasto sono la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane per almeno due ore e la effettuazione di una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.



Non possono comunque essere erogati due buoni pasto per la medesima giornata.  
L'ufficio personale provvede all'approvvigionamento dei buoni pasto entro il giorno 10 di ogni mese ed alla relativa erogazione previa verifica della corretta applicazione del presente articolo.

*CAPO IV — FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO ED A SPECIFICHE RESPONSABILITA'*

**ART. 10 — PRINCIPI GENERALI**

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 il ristoro, non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;

**L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore;**

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni "di resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; tuttavia le indennità sono cumulabili laddove siano correlate a condizioni e causali formalmente e oggettivamente diverse.

Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore;

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

**Art. 11 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO**

Le parti in applicazione dell'art. 70-bis, nel rispetto degli accordi decentrati vigenti definiti in applicazione:

Dell'Allegato B al D.P.R. 347 del 25.06.1983, degli artt. 37 del CCNL del 14.09.2000 e 41 del CCNL 22.01.2004, relativamente all'indennità di rischio;

Dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, relativamente all'indennità di maneggio valore;

Dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999 e s.m.i. relativamente all'indennità per attività disagiate.

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

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

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

DG

- valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL Funzioni Locali.

La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

### Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

*Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il <sup>SI</sup> DVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:*

1. indice di rischio basso (peso causale 0)
2. indice di rischio medio (peso causale 1)
3. indice di rischio alto (peso causale 2)
4. indice di rischio molto alto ((peso causale 3)

*Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto*

1. economi (peso causale 3)
2. sostituti economi (peso causale 2)
3. riscuotitori speciali, agenti pagatori (peso causale 1)
4. nessuna maneggio valori (peso causale 0)

*Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta*

1. Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
2. Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2)
3. Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 3)
4. Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. (peso causale 4)
5. Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 5)
6. Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;

7. necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi - formazione) (peso causale 6)

<b>Rischio</b>	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto		
Pesatura rischio	0	4	5	6		
<b>Maneggio Valori</b>	Nessun maneggio valori	Agenti pagatori	Sostituti economi	Economi		
	0	1	2	3		
<b>Disagio</b>	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E	Disagio tipo F
	0	2	3	4	5	6
Indice Ente	Enti 30000 ab. <	Enti 30000 ab. < Enti 100000 ab.<	<	Enti 100000 ab.> Metropolitane	Regioni, Città	Province,
	0	1		2		

Criteria per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice dell'ente

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-3	€1 -€3
4-6	€4 -€6
>6	€7-€10

Il valore definitivo viene poi stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili. Ecco degli esempi

DG



Es. Lavoratore che fa attività di sportello e ha l'incarico di economo con esposizione al rischio basso in un ente con meno di 30.000 Totale valore causali (0+3+3+0) = 6 fascia €4 - €6  
 Es. Lavoratore che non ha condizioni di disagio con esposizione al rischio alto e che non maneggia valori in un Ente con più di 30.000. Totale valore causali (2+0+0+1) = 3 fascia €1 - €3  
 Es. Lavoratore che non ha condizioni di disagio del tipo F con esposizione al rischio medio e che non maneggia valori in un ente con più di 100.000. Totale valore causali (1+0+7+2) = 9 fascia €7 - €10.

**ART. 12 — CRITERI PER L'EROGAZIONE DEL COMPENSO PER ISTITUZIONE DEL SERVIZIO DI REPERIBILITA'**

L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento potrà essere disposta dall'Ente.

Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018.

L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.

Di seguito si indicano i servizi per i quali è istituita la pronta reperibilità:

	Servizi per cui è istituita la pronta reperibilità	Turni ore	N° addetti
1	Servizi demografici (sabato e festivi)	12	1
2	Servizio tecnico		
	Lunedì e giovedì	15	1
	Martedì, mercoledì e venerdì	18	1
	Sabato e festivi	24	1
3	Servizio vigilanza	12	Max 3

**ART. 13 — INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.05.2018)**

L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 — che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo di € 350,00 annui lordi):

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei singoli Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Responsabili di Settore che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile di Settore definire- con apposito atto scritto e motivato — l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità è determinata in €. 350,00 lordi annui.

Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di €. 350,00.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità di responsabilità; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (e mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per le indennità delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008.

#### **ART. 14 — INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'** **(art. 70 quinquies comma 1 CCNL 2018)**

In riferimento a quanto previsto dall'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e servizi dettata dalla G.C., nonché la razionalizzazione e l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).




L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato e riportare, in allegato, la tabella di attribuzione del punteggio e la relativa misura dell'indennità spettante.

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di Settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

Le fattispecie alle quali il Responsabile di Settore dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente, approvato dalla Giunta comunale:**
- 1) Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
  - 2) Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
  - 3) Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza;
  - 1) Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro (composti da almeno tre unità);
- b) Responsabilità di sistemi relazionali complessi, che comprende:**
- 1) Responsabilità di processo nella relazione con l'utenza esterna;
  - 2) Rapporti con l'utenza esterna di particolare complessità, che comprendono informazioni sul procedimento, illustrazione della normativa, individuazione delle soluzioni al caso concreto ed eventuale supporto nella redazione di documenti;

DG  R   7

3) Attività intersettoriale, con diversificazione dell'utenza di riferimento (interna ed esterna);

L'importo dell'indennità è determinato dal competente Responsabile di Settore applicando i criteri di cui alla Tabella seguente "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento delle specifiche responsabilità;

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è da effettuarsi utilizzando la Tabella sottostante "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate mensilmente.

L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per le indennità delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008.

La misura della proporzione è rapportata al limite del fondo, previa verifica in merito alla possibilità di razionalizzare gli incarichi.

Non si potrà procedere alla liquidazione dell'indennità qualora al decreto di attribuzione delle specifiche responsabilità non sia allegata la scheda con l'attribuzione del punteggio e la conseguente quantificazione della relativa indennità spettante.

#### TABELLA

Per l'attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche Responsabilità

a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max punti 40
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 10
2) Grado di responsabilità	Punti da 1 a 10
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 10
4) Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 10

b) RESPONSABILITA' SISTEMI RELAZIONALI COMPLESSI	Max punti 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2) Rapporti con l'utenza non limitati alla mera informazione, con istruttoria di procedimento complesso	Punti da 1 a 5
3) attività intersettoriale, implicante rapporti con utenza di diversa tipologia	Punti da 1 a 5

#### Fattispecie sub a) PUNTEGGI

#### INDENNITA'

Da 31 a 40	fino a max	€ 3.000,00
Da 21 a 30		€ 2.500,00
Da 16 a 20		€ 1.500,00
Da 11 a 15		€ 1.000,00
Da 4 a 10		€ 500,00

*[Handwritten signatures and initials: "Am", "R", "DG", "R @"]*

**Fattispecie sub b)**

**PUNTEGGI**

**INDENNITA'**

Da 13 a 15	fino a max	€	1.500,00
Da 9 a 12		€	1.000,00
Da 4 a 8		€.	500,00

In caso di attribuzione di punteggio inferiore al minimo (4), non verrà conferito l'incarico

**CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

**ART. 15 - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE  
(Art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018)**

**Art. 15.1 - Compensi di cui alla L. 449/97**

Le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:

- o proventi da sponsorizzazioni;
- o proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- o contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Settore competente.

**Art. 15.2** –le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113 D.Lgs. 50/2016);
- recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).
- Risorse destinate alla sicurezza urbana e stradale, comma 5 bis art. 208 del Codice della Strada;
- Compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70 ter CCNL 2018
- Compensi SPRAR: individuati sulla base della relativa normativa di riferimento.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Settore competente.

La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

**Art. 15.3 – Compensi di cui all'art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 2018**

Per dare corretta applicazione alla disposizione si individua il seguente percorso:

- a. Elaborazione, da parte del Responsabile di Settore, di un progetto di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi istituzionali, compatibilmente con gli obiettivi individuati nel Piano della Performance, con l'individuazione degli obiettivi e dei relativi elementi di verifica da parte dello stesso Responsabile, entro il 15 novembre dell'anno precedente. In



deroga, per il corrente anno, i progetti potranno essere presentati senza limiti temporali, purché compatibilmente con la realizzazione dello stesso.

Il Progetto dovrà indicare l'importo previsto, il personale coinvolto e le modalità di riparto delle somme tra il personale;

b. individuazione, in sede di approvazione del bilancio, delle risorse destinate al finanziamento degli incentivi del personale legate all'incremento di servizi, con una diretta correlazione tra il progetto elaborato, le risorse messe a disposizione ed il personale coinvolto;

c. accertamento, a consuntivo, dell'effettivo conseguimento dei risultati preventivati; eventuali "economie" non saranno ripartibili;

d. erogazione degli incentivi, con i criteri definiti dal contratto decentrato.

Le condizioni per l'attuazione della disciplina sono le seguenti:

a. i progetti devono necessariamente comportare un incremento della quantità e/o della qualità dei servizi prestati dall'ente ad alta visibilità interna ed esterna, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna documentabile e verificabile; i progetti si svolgono nell'ambito dell'orario di servizio.

b. ai miglioramenti determinati dai progetti deve essere data evidenza attraverso l'applicazione di opportuni indicatori quali-quantitativi.

c. Il risultato di ogni progetto deve essere verificabile attraverso adeguati sistemi di verifica e controllo ed il confronto con indicatori standard desumibili da:

I. risultati di partenza, desumibili dal consuntivo dell'anno precedente;

II. risultati ottenuti da altri enti (confronto con altre realtà similari).

III. bisogni e domande a cui occorre dare risposta;

IV. margini di miglioramento possibili, tenendo conto delle condizioni strutturali ("organizzative, tecniche e finanziarie") in cui l'ente opera.

d. I progetti devono essere conseguiti attraverso un apprezzabile ruolo attivo e determinante del personale interno.

e. le risorse destinate ai progetti sono analiticamente quantificate e illustrate nella relazione finanziaria da allegare al contratto decentrato.

f. le risorse, rese disponibili solo a consuntivo, saranno erogate dopo aver accertato i risultati.

g. le risorse dovranno essere necessariamente previste nel bilancio annuale e nel PEG.

3. I progetti dovranno essere redatti, ai fini di una corretta leggibilità e verificabilità, secondo le indicazioni di legge.



**ART. 16 - RISORSE DESTINATE AI MESSI NOTIFICATORI IN APPLICAZIONE DELL' ART. 67, COMMA 3, LETT. F) DEL CCNL DEL 21.05.2018**

Si prevede che una quota, pari al 50% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti, sia destinata all'erogazione di incentivi in favore dei messi notificatori;  
Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate;

**ART. 17 - PROGETTO "SGATE"**

Si prevede l'attribuzione di un incentivo al personale impegnato nella realizzazione del progetto "SGATE" (sistema di gestione agevolazioni tariffe energetiche), nella misura del 50% dei rimborsi ricevuti;

L'attribuzione del compenso incentivante al personale interessato sarà effettuata secondo i seguenti criteri:

- il 25% è destinato al Rendicontatore, nominato con deliberazione giuntales;
- la restante somma viene ripartita tra tutto il personale interessato in proporzione all'apporto individuale di ciascuno, sulla base dei vigenti indicatori.

**ART. 18 - PROGETTO "SPRAR"**

Si prevede l'attribuzione di un incentivo al personale impegnato nella realizzazione del progetto SPRAR, come individuato dalla normativa di riferimento.

**CAPO VI - DISPOSIZIONI VARIE**

**ART. 19 - BANCA DELLE ORE**

È istituita la banca delle ore del Comune di Fisciano con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo del 50% che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.

**FLESSIBILITA' ORARIA**

**ART. 20 - PERSONALE COMANDATO**

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22/01/2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi, nonché alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio (prospetti mensili per l'attribuzione dei buoni pasto contenenti la preventiva autorizzazione all'espletamento del lavoro straordinario, nei limiti del budget orario assegnato e previamente comunicato dall'ufficio personale del Comune di Fisciano, relazione in merito all'attività svolta).

*Solo il rispetto dei orari stabiliti d'apertura al pubblico e/o partecipazioni e uscite di servizio.*

*La flessibilità oraria è prevista e, conseguentemente, ne viene fatto uso e...*

*...*

*...*

*...*

Per il personale attualmente in comando presso gli uffici del Giudice di Pace, stante la particolare articolazione oraria, si prevede l'attribuzione del buono pasto per tutte le giornate di effettivo svolgimento del rientro pomeridiano, preceduto dalla pausa, in deroga all'art. 9 del presente CCDIA.

Relativamente al monte ore di lavoro straordinario assegnato, si prevede che detto personale, essendo incardinato nel settore Vigilanza, usufruisca dello stesso monte ore individuale.

### TITOLO III - POLIZIA LOCALE

#### CAPO I - DISPOSIZIONI APPLICABILI ALLA POLIZIA LOCALE

#### ART. 21 - PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3 bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari che saranno adottate dall' ente, su proposta del Settore vigilanza.

#### ART. 22 - UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA

1. In applicazione dell'art. 56-quater del CCNL del 21.05.2018, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 ed in misura non inferiore al 50% sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
  - a) 20% dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo- Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;



- b) 10% per finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
- c) 20% per erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

**ART.23 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO** *RINVIATO AL 2019*

1. In applicazione dell'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018, al personale che, in via continuativa, certificato dal Responsabile di Settore, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di viabilità, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori giornalieri:
  - a) Euro 1,00 per prestazione lavorativa non inferiore al 60% dell'orario giornaliero;
  - b) Euro 2,00 per prestazione lavorativa appiedata e non inferiore al 60% dell'orario giornaliero;
  - c) Euro 3,00 per prestazione lavorativa appiedata, non inferiore al 60% dell'orario giornaliero e con servizio pomeridiano di almeno il 65% dei giorni lavorativi nell'arco del mese, stabilendo che tale percentuale corrisponde ad una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, ai fine della corresponsione dell'indennità di turno;
  - d) Euro 4,00 per prestazione lavorativa non inferiore al 80% dell'orario giornaliero;
  - e) Euro 5,00 per prestazione lavorativa appiedata e non inferiore al 80% dell'orario giornaliero;
  - f) Euro 6,00 per prestazione lavorativa appiedata, non inferiore al 80% dell'orario giornaliero e con servizio pomeridiano di almeno il 65% dei giorni lavorativi nell'arco del mese, stabilendo che tale percentuale corrisponde ad una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, ai fine della corresponsione dell'indennità di turno;
  - g) Euro 7,00 per prestazione lavorativa non inferiore al 90% dell'orario giornaliero;
  - h) Euro 8,00 per prestazione lavorativa appiedata e non inferiore al 90% dell'orario giornaliero;
  - i) Euro 10,00 per prestazione lavorativa appiedata, non inferiore al 90% dell'orario giornaliero e con servizio notturno di almeno il 65% dei giorni

lavorativi nell'arco del mese, stabilendo che tale percentuale corrisponde ad una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, ai fine della corresponsione dell'indennità di turno;

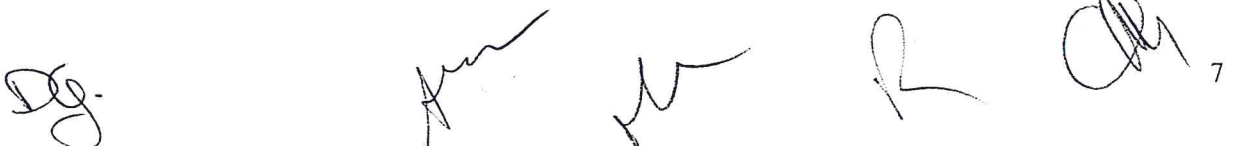
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) E' cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 29;
- b) E' cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);
- c) E' cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva, di cui all'art. 34;
- d) Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 28 (Indennità condizioni di lavoro);

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.27.

5. La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo alla stipula definitiva del



presente CCDI.

6. La graduazione di cui al precedente punto n.1, si applica laddove vi è disponibilità nel fondo salario accessorio, fermo restando il riconoscimento della quota minima giornaliera, pari ad € 1 euro agli aventi diritto.

## ART. 24 - INDENNITÀ DI FUNZIONE

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati applicando la tabella di cui al precedente art. 14.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 16 - 18;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 16 - 18;
6. L'indennità va calibrata sulla regolamentazione vigente delle specifiche responsabilità rapportata alla categoria ed ai gradi posseduti nella Polizia Locale in relazione alla vigente disciplina Regionale.

## TITOLO IV – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

### ART. 25 – CONFERIMENTO E REVOCA INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo di 3 anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali



posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema attualmente adottato dall'Ente e approvato con delibera G.C. n° 120 del 27.06.2012, la valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

#### **ART. 26 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa, così come approvata con delibera G.C. n° 38 del 6 marzo 2018.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo definito dal successivo articolo 27.

#### **ART. 27 - GRADUAZIONE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

I criteri di graduazione della retribuzione di posizione e per l'attribuzione dell'indennità di risultato verranno ridefiniti previo confronto con la parte sindacale, entro un anno dall'approvazione del presente CCDIA, a seguito di proposta dell'Ente.

La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta ad una percentuale non inferiore al 15% del totale delle risorse a disposizione ~~paragrafo~~.

Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà, in aggiunta all'indennità di risultato, una maggiorazione dell'importo dell'indennità di posizione nella misura del 25% prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

## TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

### ART. 28 RIPARTIZIONE DEL FONDO DESTINATO ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' A SEGUITO DEL PROCESSO DI DEPURAZIONE

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come disciplinato dagli artt. 67 e 68 del CCNL 21.05.2018, è stato costituito con la determina n° 836 del 26.11.2018 e risulta, pertanto, per l'anno 2018, così ripartito, :


Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità condizioni di lavoro	€ 1.900,00
Disagio € 900,00	
maneggio valori € 1.000,00	
Rischio € 0	
Indennità di turno	€ 30.000,00
Indennità di reperibilità	€ 19.000,00
Indennità specifiche responsabilità art. 17 lett. f)	€ 43.075,01
Indennità specifiche responsabilità art. 17 lett. i)	€ 600,00
P.E.O. 2018	€ 1.030,00
Performance	€ 24.864,13
Incentivi per la progettazione (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	€ 13.414,00
Ici	€ 7.921,00
Condono	€ 1.512,00
Art. 208	€ 4.185,00
Progetto "SGATE"	€ 983,00
Progetto "SPRAR"	
Messi	€ 340,00

11'030,00  
11'864,13


Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti di cui agli artt. da 7 a 14 verranno portati in aumento delle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/08, come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Le somme di cui all'art. 12, non utilizzate o non attribuite, sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo non si applicano alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultato.







ACC. 13



# CITTA' DI FISCIANO

(PROVINCIA DI SALERNO)

Piazza Umberto 1° - 84084 FISCIANO  
Tel. (089) 9501512 - Fax. (089) 89.17.34  
COD. FISCALE - P. IVA: 00267790657

**VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER L'APPLICAZIONE DEL CCNL  
PRODUTTIVITA' ANNO 2018**

Il giorno **5 dicembre 2018** alle ore **10<sup>h</sup>5** presso la sede municipale in Fisciano la parte pubblica e le parti sindacali si sono incontrate per discutere dell'applicazione del CCNL - Produttività 2018. Le parti sono state convocate con nota Prot. n° 22947 del 27.11.2018. Hanno preso parte:

**per la parte pubblica:**

- Doto Rossana - Segretario Generale, Presidente della delegazione *Pres.*
- Francesco S. Della Bella - Responsabile Settore Affari Istituzionali e Settore Vigilanza *Pres.*
- Clementina Pacileo - Responsabile Settore Entrate *Pres.*

**Per la parte sindacale:**

- Ornella Zito - CGIL *(Presente)*
- ~~Giuseppe Russo~~ - UIL *ANTONIO FINO (Presente)*
- ~~Angelo Rispoli~~ - CSA
- ~~Vincenzo Della Rocca~~ - CISL FP *RAFFAELE VITALE E NICOLA MONACO*
- ~~Tullio Citro~~ - RSU CISL *A Seute*
- Gerardo Maione - RSU CISL *A Seute Presente*
- Giuseppa De Caro - RSU CGIL *A Seute*
- Franco Casertano - RSU CISL *(Pres)*

Il Segretario Generale, Presidente della Delegazione di Parte Pubblica, comunica che con determina del settore finanziario n° 836 del 26.11.2018, si è proceduto alla costituzione del Fondo Risorse decentrate, in applicazione del nuovo CCDIA del 21.05.2018.

Il ritardo nella costituzione del fondo è dipeso da vari fattori, primo fra tutti l'attesa del nuovo contratto collettivo, con la conseguente verifica in ordine alla nuova metodologia di calcolo, nonché i dubbi sulla corretta contabilizzazione degli incentivi tecnici.

La CGIL ha comunicato e trasmesso una recente delibera Corte Conti Veneto n° 429 del 14 novembre 2018, che sarà oggetto di approfondimento e verifica da parte degli uffici.

Il testo del contratto decentrato ripropone, salvo le modifiche dettate dalla nuova disciplina contrattuale (CCNL 21.05.2018), il testo precedente, e ciò è ovvio, oltre che opportuno, considerato che la contrattazione si svolge a fine annualità. Si propone, pertanto, chiusa l'annualità 2018, di avviare da subito le trattative per la redazione di un nuovo testo, valevole per il triennio 2019 - 2021, nel quale regolamentare i nuovi istituti contrattuali, per la parte demandata alla contrattazione decentrata.

Si propone, inoltre, l'approvazione, unitamente al testo del CCDIA 2018, dei nuovi criteri per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del D. Lgs. 50/2016, come

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



CG12 chiede l'attivazione del tetto max del  
fondo con eventuali progetti di altro

⊙ Relativam. alle FSO, le parti concordano nell'attiva-  
zione delle FSO, con decorrenza 1° gennaio 2018, a le-  
vante già in quiescenza o in procinto della stessa

FP 2012

Alm

MF

CISC FP

Raffel V. S.

Alm

Alm

h

Alm

FP

CISC FP  
Alm