



**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI NOCERA SUPERIORE
TRIENNIO 2019- 2021
ECONOMICO PER L'ANNO 2019**

Mano Calera

CISCOPI

*R.S.U.
[Signature]*

*[Signature]
[Signature]
[Signature]*

[Signature]

CGIL Polo Co



**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**



Premesso che:

- in data 02 dicembre 2019 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale hanno sottoscritto la Preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2019 – 2021 e parte economica anno 2019 nel Comune di Nocera Superiore;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, in data 18/12/2019 ha rilasciato il prescritto parere ai sensi dell'art.40-bis del D. Lgs. 165/2001;
- la Giunta Comunale, con propria delibera n. 424 del 18/12/2019, immediatamente esecutiva, ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI per il triennio 2019 – 2021 e parte economica anno 2019 nel Comune di Nocera Superiore;

In data 30/12/2019, alle ore 12:00, presso la residenza comunale, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale e al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019 – 2021 e parte economica anno 2019 nel Comune di Nocera Superiore, che si allega al presente Verbale quale parte integrante e sostanziale.

Handwritten signatures and initials:
RSU
C. Sc.
2
RSU
NSU



**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**



Per la delegazione di parte datoriale

Presidente della Delegazione trattante
Celotto Lucia – Segretario Generale;

Lucia Celotto

Componente Delegazione Trattante
Bartirromo Gioacchino
Responsabile S.O. Risorse Umane;

Bartirromo

Per la delegazione sindacale

FP CGIL

ZITO ORNELLA
Rianna Alfonso

Ornella Zito

CISL FP

Amatruda Miro

Miro Amatruda

UIL FPL

Salvato Donato

Donato Salvato

C.S.A.

SEPE RAFFAELE

Raffaele Sepe

R.S.U. Aziendale

Adamo Alfredo

Adamo Adamo

R.S.U. Aziendale

Barberio Umberto

Umberto Barberio

R.S.U. Aziendale

Battipaglia Luigi

Luigi Battipaglia

R.S.U. Aziendale

Ferro Stefano

Stefano Ferro

R.S.U. Aziendale

Galasso Vincenzo

Vincenzo Galasso

R.S.U. Aziendale

Palo Ciro

Ciro Palo

R.S.U. Aziendale

Vicidomini Vincenzo

Vincenzo Vicidomini



CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE



ART. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21/05/2018, si riferisce alle materie di cui all'art. 7 comma 4 e disciplina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 68 comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 68 comma 2. Esso si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Nocera Superiore, con contratto a tempo indeterminato e determinato, con esclusione del personale assunto ai sensi degli articoli 90 e 110 del D.Lgs. 267/2000, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce al periodo dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2021 e regola i criteri di ripartizione delle risorse per l'anno 2019.
2. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo previste sono negoziati con cadenza annuale.
3. Le parti convengono che per l'anno 2019 i criteri per l'attribuzione delle indennità sono quelli stabiliti dal CCDI parte normativa precedente al presente contratto.
4. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.
5. 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. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

ART. 2 - Relazioni sindacali

1. Si applicano le disposizioni del CCNL del 21/05/2018 in particolare per quanto concerne le materie di contrattazione integrativa (art. 7) confronto (art. 5) e informazione (art. 4).
2. Fermo restando le disposizioni normative e contrattuali in materia, le parti convengono sull'importanza del sistema delle relazioni sindacali con l'obiettivo di favorire soluzioni condivise nell'interesse dell'ente e dei lavoratori.
3. Le parti si impegnano a conformare la loro condotta ai principi di trasparenza, responsabilità, correttezza, buona fede e lealtà reciproca, con la volontà di prevenire eventuali controversie e di dirimerle, prioritariamente, mediante il ricorso ad appositi incontri delle delegazioni sulle materie oggetto della controversia.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
RSU
4

[Handwritten signature]
CSA

[Handwritten signature]
CISL

[Handwritten signature]
Coll. PP
DA

[Handwritten signature]
RSU
11
Polo CC
2011



CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE



Art.3 - Interpretazione autentica del contratto

1. Nel caso insorgano contrasti sull'interpretazione del contratto, la delegazione trattante si incontra per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere di una sola parte; in tal caso la richiesta di convocazione della delegazione trattante deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. L'incontro si tiene, di norma, entro trenta giorni dalla richiesta.
3. 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.

ART. 4 - Costituzione del fondo delle risorse decentrate

1. Il Fondo risorse decentrate è determinato annualmente dall'Amministrazione, con determinazione del Responsabile del Servizio Omogeneo Risorse Umane, sulla base dei criteri previsti dall'art. 67 del CCNL del 21/05/2018 e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, compatibilmente con i vincoli di bilancio e con le vigenti disposizioni in materia di limiti alla spesa di personale.
2. Le risorse disponibili sono destinate alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL.
3. Con determinazione n. 1523 del 18/10/2019 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 per un totale di Euro 825.186,00, di cui Euro 701.333,00 per la parte stabile ed Euro 123.853,00 per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.
4. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 364 del 07/11/2019, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale dell'Ente per il triennio 2019/2021.
5. Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, sono rese disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo delle risorse decentrate (€ 731.333,00 per risorse stabili ed € 123.853,00 per risorse variabili), al netto delle risorse necessarie per corrispondere gli utilizzi vincolati, ossia le progressioni economiche orizzontali al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e le quote destinate all'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004.

Handwritten signatures and initials on the right margin.

Somme destinate agli utilizzi vincolati	
Progressioni orizzontali storiche	220.000,00
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/1/2004 - quota fondo)	60.000,00
Totale utilizzo vincolato	280.000,00

6. Le risorse decentrate disponibili per l'anno 2019, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE

www.comune.nocera-superiore.sa.it

Servizio Omogeneo Risorse Umane



previsti dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, ammontano a Euro 545.186,00, ripartito nel modo seguente:

Descrizione	Euro
Indennità di turno	€ 40.000,00
Maggiorazione per lavoro ordinario notturno/festivo	€ 1.000,00
Maggiorazione di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 24.09.2000	€ 1.000,00
Indennità di reperibilità	€ 70.000,00
Indennità di rischio	€ 11.000,00
Indennità di disagio	€ 43.000,00
Indennità maneggio valori	€ 2.000,00
Indennità per particolari responsabilità	€ 2.400,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 40.000,00
Progressioni Economiche orizzontali anno 2019	€ 40.000,00
Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale	€ 170.933,00
Progetto evasione I.C.I. Ufficio Tributi	€ 9.753,00
Incentivi monetari finanziati con i proventi del Codice della Strada (art. 56-quater, comma 1, lettera c), CCNL 21 maggio 2018)	€ 2.600,00
Compensi servizi Polizia per iniziative di carattere privato(art. 22, comma 3-bis, del d.l. 50/2017 – art. 56-ter del CCNL 21 maggio 2018)	€ 1.800,00
proventi da recupero evasione Imu e Tari (art. 1, comma 1091, legge 145/2018 – art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 21 maggio 2018)	€ 30.000,00
Incentivi funzioni tecniche - Art. 113 del D. Lgs 50/2016	€ 30.000,00
Compensi per l'Avvocatura(art. 27 CCNL 14/09/2000)	€ 48.000,00
Compensi per rilevamenti ISTAT – art.70-ter CCNL 21/05/2018	€ 1.700,00
TOTALE	€ 545.186,00

Eventuali economie provenienti dall'impiego delle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del C.C.N.L. 21/5/2018, integrano le risorse destinate al pagamento dei compensi per la performance individuale e organizzativa dell'anno di competenza di cui al successivo art. 7.

ART. 5 – Lavoro straordinario

Resta confermata, anche per l'anno 2019, la somma di € 35.067,42e la disciplina prevista dall'art. 12 del CCDI precedente al presente contratto.

Eventuali economie provenienti dal fondo per il lavoro straordinario andranno ad incrementare il fondo per le risorse variabili dell'anno successivo.

ART. 6 – Progressioni economiche orizzontali

La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo.

CISL

6

Adesso RSU
UCC FPI
D. P.
D. P.
D. P.



**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**



Sulla base di quanto previsto dall'art.16 del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, le parti hanno concordato di finanziare, per l'anno 2019, l'istituto delle progressioni economiche orizzontali per un importo complessivo pari a € 40.000,00.

Le progressioni economiche sono attribuite, per l'anno 2019, in modo selettivo con i criteri stabiliti nell'accordo già sottoscritto con il verbale di delegazione trattante del 12/11/2019, al quale si fa espresso rinvio.

ART. 7 - Attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale viene effettuata con le modalità stabilite dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (SMiVaP), approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 09.02.2015.
2. Le risorse disponibili per la performance organizzativa ed individuale sono assegnate annualmente a ciascuna Area/Servizio Omogeneo secondo i seguenti criteri:
 - Il numero dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time;
 - Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella, sommando i risultati ottenuti:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,20
C	1,40
D	1,50

- Le risorse complessivamente destinate alla performance organizzativa ed individuale sono rapportate al risultato complessivo di cui al punto precedente ottenendo il valore/punto che moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni Categoria si ottiene la quota teorica per ogni dipendente. La stessa verrà assegnata ad ogni Area/Servizio Omogeneo, in riferimento al numero dei dipendenti ed alla Categoria di appartenenza;
3. La ripartizione delle risorse in quote percentuali fra la performance organizzativa e la performance individuale, il concorso del Nucleo di Valutazione, dei Responsabili di Posizione Organizzativa al processo di valutazione e le modalità procedurali per l'attribuzione dei premi di cui al presente articolo, sono disciplinati dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente, sulla base del raggiungimento degli obiettivi previsti nel PEG/Piano della performance e della valutazione ottenuta mediante l'impiego delle schede di valutazione di cui all'allegato "4" del regolamento SMiVaP.
 4. I compensi vengono corrisposti al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente superiore a 60/100;
 5. L'importo del compenso per la performance organizzativa e individuale spettante ai singoli dipendenti è calcolato moltiplicando l'ammontare della quota teorica di ciascun dipendente

[Handwritten signatures and notes]
CISL 7
CSAT
Adeuna RSU
ULLFPC
COU FP
D.L.



CITTA' DI NOCERA SUPERIORE



- al punteggio ottenuto nella rispettiva scheda di valutazione e dividendo successivamente per 100.
6. Nel caso in cui l'intero importo assegnato all'Area/Servizio Omogeneo non venisse attribuito, la quota residua sarà destinata a finanziare la maggiorazione del premio di cui all'art. 69 del CCNL del 21.05.2018, secondo quanto previsto dal successivo articolo 8.
 7. Le schede di valutazione annuale, di competenza dei Responsabili di Area/Servizio Omogeneo, sono sottoscritte dai singoli dipendenti per presa visione i quali, sugli esiti della valutazione, possono formulare eventuali osservazioni.
 8. Nel caso di mancata apposizione della firma nella scheda, per impossibilità materiale o rifiuto, la valutazione è definita nei termini formulati dal valutatore; in questo caso il valutatore annoterà nella scheda il motivo della mancanza della firma.
 9. Per le procedure di conciliazione si fa rinvio all'art.16 del regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance.
 10. La erogazione dei compensi per la performance organizzativa ed individuale avverrà entro il mese di giugno dell'anno successivo con determinazione del Responsabile del Servizio Omogeneo Risorse Umane, dopo la validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione.
 11. Non si dà luogo alla valutazione e quindi all'erogazione della performance in caso di assenza superiore a 150 giorni lavorativi nel corso dell'anno, fatte salve le ipotesi di assenza per maternità obbligatoria, infortunio sul lavoro e terapie salvavita.
 12. Nel caso di provvedimenti disciplinari definitivi comminati nell'anno di riferimento si procederà alla decurtazione della performance, organizzativa e individuale, relativa allo stesso anno nella misura:
 - 5% in caso di censura;
 - 10% per multa fino a quattro ore;
 - 30% per sanzioni superiori.
 13. Per i dipendenti che abbiano beneficiato, nell'anno di riferimento, degli specifici compensi previsti dal successivo art. 18 la premialità correlata alla performance individuale, con esclusione della quota di maggiorazione di cui all'art. 8, è ridotta secondo le percentuali di seguito indicate:

Rgv
R/E

Q

Urb

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge, comprensivo degli oneri riflessi ed Irap a carico Ente		Premio Performance Individuale
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	4.000,00	zero
Da 4.001,00	7.000,00	25%
Oltre	7.001,00	50%

u

Urb

Risc 8

ESV

Ackman RSCU
UCI FPC
Call PP
26
no. D. C.



**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**



Ai fini di quanto previsto dal periodo precedente, i compensi sono determinati alla data della loro liquidazione cioè applicando il criterio di cassa.

Le economie determinate in applicazione della presente disposizione incrementano, nell'ambito dell'Area/Servizio Omogeneo interessato alla sopraindicata riduzione, la maggiorazione del premio di cui all'art. 69 del CCNL del 21.05.2018, secondo quanto previsto dal successivo articolo. La medesima disciplina si applica ai titolari di posizione organizzativa con riferimento alla retribuzione di risultato come stabilito all'art. 16 del presente contratto.

ART. 8- Differenziazione del premio individuale

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018, è attribuita, secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, una maggiorazione nella misura del 30% del valore medio pro-capite del compenso per la performance individuale attribuito a tutto il personale dell'Ente.
2. La maggiorazione del premio individuale è erogata ai dipendenti individuati ai sensi del successivo comma 3.
3. Nell'ambito di ciascuna Area/Servizio Omogeneo la maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - a) il numero di dipendenti destinatari della maggiorazione non deve essere superiore al 10% del personale valutato positivamente ai fini della performance individuale;
 - b) è attribuita ai dipendenti che conseguono una valutazione compresa tra 91 e 100 punti secondo l'ordine decrescente dei punteggi;
 - c) è attribuita ai dipendenti che non hanno riportato sanzioni disciplinari di cui al comma 12 dell'articolo precedente;
 - d) in caso di parità di punteggio:
 - precede il dipendente che non ha mai ottenuto la maggiorazione;
 - precede il dipendente che non ha ottenuto la maggiorazione nell'anno precedente;
 - c) precede il dipendente che ha ottenuto la valutazione media più elevata nell'ultimo triennio;
 - d) precede il dipendente che ha la maggiore anzianità di servizio nell'ente.
4. La maggiorazione del premio individuale è erogata con provvedimento del Responsabile del Servizio Omogeneo Risorse Umane ed è finanziata con le quote residue della performance secondo quanto previsto ai commi 6 e 13 dell'art. 7 del presente contratto.
5. Nel caso di insufficienza di dette risorse, la maggiorazione verrà finanziata, per la parte non coperta, mediante una corrispondente riduzione del fondo di cui al precedente art. 7 per l'Area/Servizio Omogeneo ove si sia registrata l'incapienza.

Art. 9 - Indennità di turno

1. L'Ente eroga l'indennità di turno di cui all'art. 23, comma 5, del CCNL del 21.05.2018 nel rispetto degli importi e della disciplina ivi contenuta.
2. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali, sono istituiti turni giornalieri di lavoro nei seguenti servizi:
 - Area di Polizia Municipale per il personale di Cat. C e Cat. D appartenente all'Area di vigilanza.

Handwritten signatures and initials:
- A large signature on the left.
- A signature with "EISC" written above it.
- A signature with "9" written next to it.
- A signature with "RSU" written above it.
- A signature with "CIVIL" written above it.
- A signature with "RSU" written above it.



**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**



Art. 10 - Indennità di reperibilità

1. L'Ente eroga l'indennità di reperibilità di cui all'art. 24, del CCNL del 21.05.2018 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, l'istituto della reperibilità è attivato nell'ambito dei seguenti servizi:
 - a. Area di Polizia Municipale – Servizi di vigilanza(quattro unità di Cat. C e D per turno);
 - b. Area Lavori Pubblici – Servizio Manutenzione (n.1 tecnico + n.2 operai di Cat. A/B per turno);
 - c. Area Economica Finanziaria – Servizio Economato (n.1 unità per turno);
 - d. Area Affari Generali – Ufficio Stato Civile (n.1 unità per turno di ore 24 nei giorni di sabato, domenica e festivi infrasettimanali);
 - e. S.O. Tributi e Sistemi Informativi – Servizio Cimiteriale (n.1 unità per turno);
 - f. S.O. Tributi e Sistemi Informativi – Servizio Pubbliche Affissioni (n.1 unità per turno di ore 24 nei giorni di sabato, domenica e festivi infrasettimanali).
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato (art. 24, comma 5, primo periodo, del CCNL del 21.05.2018).
5. I responsabili di Area/Servizio Omogeneo provvederanno alla calendarizzazione delle prestazioni rispettando i limiti sopraindicati.
6. Il dipendente non può essere adibito a più di sei turni mensili di reperibilità.

R.S.U.
ALE

GA

West

Art. 11 Indennità condizioni di lavoro

1. E' prevista la corresponsione di un'unica indennità denominata "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento, da parte del personale dipendente di categoria A, B e C, di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio valori.
2. Per attività disagiate si intendono le situazioni di lavoro che, pur non incidendo in modo immediato sulla salute e sull'integrità personale, possono risultare particolarmente gravose ed al quale il dipendente è esposto in modo diretto e continuativo durante l'orario ordinario di lavoro. Le attività disagiate sono collegate all'esercizio di attività ascrivibili all'effettivo svolgimento delle seguenti prestazioni:
 - Attività di sportello o che richiede contatto con il pubblico per attività di informazione e/o produzione atti e documentazione compreso l'attività di centralino;

M

10
Handwritten signatures and initials: *Ullh*, *PISL*, *10*, *RSU*, *CUILFP*, *10*, *10*



CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE



- Attività di sorveglianza degli accessi regolando il flusso del pubblico e fornendo le prime informazioni;
 - Attività di carattere amministrativo o tecnico o contabile che richiede l'uso di strumenti informatici (PC, server, etc ...);
 - Attività svolte in orario disagiato, intendendosi tale, quello che, per esigenze organizzative e dell'utenza, non è uniformato agli orari svolti dalla generalità dei dipendenti e che non sia remunerato con l'istituto della turnazione;
 - Attività svolte prevalentemente all'esterno ed esposte ad ogni situazione climatica e/o con frequenti spostamenti sul territorio.
3. In via indicativa e non esaustiva, si individuano i seguenti profili professionali:
- Istruttore Amministrativo, tecnico e contabile etc. che utilizzano strumenti informatici;
 - Collaboratore amministrativo;
 - Applicato/computerista;
 - Operatore polifunzionale/addetto alle pulizie;
 - Operatore polifunzionale/aiuto magazziniere;
 - Operatore polifunzionale - usciere
 - Messo notificatore;
 - Centralista
 - Operatore ecologico;
 - Operatore polifunzionale - Servizio Cimiteriale;
 - Operatore polifunzionale - Servizio Manutenzione;
 - Operatore polifunzionale - Servizio Verde Pubblico;
 - Affissatore spazio pubblico;
 - Autista scuola-bus;
 - Muratore/stradino;
 - Idraulico;
 - Giardiniere;
 - Elettricista;
4. L'importo giornaliero dell'indennità per attività disagiate è fissata per ogni giorno effettivo di presenza in servizio in €.1,82 (5/7gg.) ed €. 1,54 (6/7 gg), per un importo massimo mensile di €.40,00.
5. I Responsabili di Area/Servizi Omogenei, ad inizio di ogni anno, provvederanno ad individuare i lavoratori aventi diritto all'indennità, trasmettendo l'elenco nominativo al Servizio Omogeneo Risorse Umane e per conoscenza alla R.S.U. ovvero a comunicare eventuali modifiche.
6. Per attività esposte a rischi si intendono prestazioni di lavoro che comportano diretta e continua esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. L'indennità è attribuita ai lavoratori che svolgono le seguenti prestazioni di lavoro:
- rimozione e seppellimento salme;
 - manutenzione stradale, segnaletica e pulizia caditoie;
 - manutenzione verde pubblico con l'impiego anche di antiparassitari, potatura alberi e piante;
 - manutenzione ed installazione impianti elettrici;

R.S.U.
A/S

R

deu

A

11

Adm RSU 06/11/11
P.W.



CITTA' DI NOCERA SUPERIORE



- manutenzione ed installazione impianti idrici;
 - trasporto scuolabus;
 - conduzione autonomo per trasporto di merci e persone on eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
7. In via indicativa e non esaustiva, si individuano i seguenti profili professionali:
- Operatore polifunzionale - Servizio Cimiteriale;
 - Operatore polifunzionale - Servizio Manutenzione;
 - Operatore polifunzionale - Servizio Verde Pubblico;
 - Autista scuola-bus;
 - Muratore/stradino;
 - Idraulico;
 - Giardiniere;
 - Elettricista.
8. I Responsabili di Area/Servizi Omogenei, ad inizio di ogni anno, provvederanno ad individuare i lavoratori aventi diritto all'indennità, trasmettendo l'elenco nominativo al Servizio Omogeneo Risorse Umane e per conoscenza alla R.S.U. ovvero a comunicare eventuali modifiche.
9. L'importo giornaliero dell'indennità per attività esposte a rischi è fissata per ogni giorno effettivo di presenza in servizio in € 1,37 (5/7gg.) ed € 1,16 (6/7 gg), per un importo massimo mensile di € 30,00.
10. Ai dipendenti nominati con atto formale agenti contabili, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità proporzionale al valore annuo maneggiato, secondo il seguente prospetto:

Maneggio fino ad € 5.000,00 annue	€ 145,00
Maneggio da € 5.001,00 fino a € 10.000,00 annue	€ 300,00
Maneggio oltre 10.001,00 annue	€ 450,00
Economo comunale	€ 480,00

11. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori al personale interessato avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
12. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione dal 31.12.2019 e a valere dal 01.01.2020. Per l'anno 2019 le indennità di cui ai commi precedenti sono erogate sulla base delle disposizioni e dei criteri stabiliti dai contratti preesistenti.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

13. L' indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018, per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità viene attribuito, nei limiti delle risorse a tal fine espressamente destinate in sede di contrattazione decentrata, al personale di categoria D, non investito di posizione organizzativa e a quello di categoria C e B, incaricato dello svolgimento di compiti e funzioni che richiedono l'assunzione di specifiche responsabilità allo scopo di migliorare l'efficienza dell'attività amministrativa.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**



14. Le parti danno atto che i criteri e le modalità per l'erogazione dei compensi di cui all'art. 70 quinquies sono stabiliti, in quanto compatibili, dal regolamento comunale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.48 del 28.01.2016.
15. L'indennità viene corrisposta annualmente entro il mese di gennaio dell'anno successivo, previa relazione dei Responsabili di Area/Servizio Omogeneo sui compiti e funzioni effettivamente svolti dal personale individuato.
16. Per l'anno 2019 si confermano i seguenti importi massimi annuali per l'erogazione del compenso per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018:
 - a) €. 2.500,00 per la Categoria D;
 - b) €. 2.250,00 per la Categoria C;
 - c) €.2.000,00 per la Categoria B;
4. Per l'erogazione del compenso per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art.70 quinquies comma 2, per l'anno 2019, si conferma l'importo massimo annuale di €. 300,00;
5. La parte pubblica s'impegna ad adeguare il succitato regolamento agli importi massimi previsti dall'art. 70 quinquies del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018.

Art.13 - Compensi di cui all'art. 24, comma 5 del CCNL 14.09.2000

Ai dipendenti che prestano servizio nel giorno di riposo settimanale e corrisposta la maggiorazione di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 15.09.2000.

Art. 14 - Compensi di cui all'art. 24, comma 5 del CCNL 14.09.2000

La maggiorazione oraria per orario ordinario festivo di cui all'art. 24 comma 5 del CCNL 14.09.2000, si applica al personale dipendente assegnato al Servizio Cimiteriale.

Art. 15 - Prestazioni del personale della polizia locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Ai sensi dell'art. 56 ter del CCNL 21.5.2018, le ore di servizio aggiuntivo del personale del corpo di polizia municipale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per lo svolgimento di 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.24.4.2017 n.50, e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate secondo quanto stabilito dal regolamento comunale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n 257 del 05/07/2018 con la quale sono disciplinate le prestazioni a pagamento, rese dal Corpo di polizia municipale su richiesta di terzi.

Art. 16 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. In applicazione dell'art.208 del Nuovo Codice della strada, approvato con D.lgs.n.285/1992, annualmente verrà determinata, con delibera di Giunta Comunale, una somma da destinare a:
 - a) finalità di previdenza integrativa per i dipendenti della Polizia Municipale;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RSU

[Handwritten signature]



**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**



- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art.72 CCNL 21.05.2018;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Destinatari delle forme di previdenza integrativa di cui alla lettera a) sono tutti gli appartenenti al Corpo di Polizia Municipale del Comune di Nocera Superiore, in servizio a tempo indeterminato e in possesso della qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza, per i quali si renda applicabile l'art.208 del succitato D.lgs.n. 285/1992.
 3. I contributi datoriali di previdenza integrativa sono versati al fondo di previdenza complementare Perseo Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

R.S.U.
[Signature]

Art. 17 - Indennità di servizio esterno del personale della polizia municipale

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Municipale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al comma 1:
 - Per "servizi esterni" di vigilanza si intendono le attività svolte in ambiente esterno, ovvero fuori dall'ufficio;
 - "in via continuativa" s'intende che il servizio esterno non deve essere saltuario né occasionale ma regolarmente svolto;
 - "prestazione lavorativa ordinaria giornaliera" s'intende che l'attività deve essere resa giornalmente in orario di lavoro ordinario.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora ricorrano le seguenti condizioni:
 - a) nell'arco della giornata, siano svolti servizi sul territorio per almeno metà dell'orario di lavoro;
 - b) per tutti i giorni del mese in servizio;
4. Per lo svolgimento del servizio esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad €. 5,00;
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene sulla base dei dati desunti:
 - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - b) dalla attestazione del responsabile dell'Area Polizia Municipale che comunica mensilmente al Servizio Omogeneo Risorse Umane i nominativi dei dipendenti a cui spetta l'indennità di "servizio esterno" secondo quanto stabilito al comma 3.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21/05/2018;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 2, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

[Signature]

[Signature]

[Signatures]



**CITTA' DI
NOCERA SUPERIORE**



- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018.
8. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2020.

Art. 18 - Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Ai sensi dell'art.56 sexies del CCNL21.5.2018, al personale assegnato al Corpo di polizia locale, inquadrato nelle categorie C e D, che non sia incaricato di posizione organizzativa, viene corrisposta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito;
2. Il responsabile dell'Area di Polizia Municipale, entro il mese di gennaio di ogni anno, individuerà n. 1 Ufficiale – Cat. D e n. 2 Agenti– Cat. C a cui affidare le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità;
3. L'indennità annua è determinata, tenendo conto specificatamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, come segue:
 - **N. 1 Ufficiale Cat. D** € 3.000,00;
 - **N. 2 Agenti Cat. C più alti in grado** € 2.500,00;
4. 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;
5. L'indennità viene corrisposta annualmente entro il mese di gennaio dell'anno successivo, previa relazione del Responsabile dell'Area di Polizia Municipale sui compiti e funzioni effettivamente svolti dal personale individuato.
6. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2020.

Art. 19- Compensi derivanti da specifiche norme di legge

1. Per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL 21.05.2018, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute, risultano essere i seguenti:
 - incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. 18/4/2016 n. 50. Le parti danno atto che le modalità e i criteri di corresponsione del compenso sono stati recepiti nel regolamento adottato dall'ente approvato con delibera di Giunta Comunale n.180 del 24/04/2018;
 - Proventi da recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p), d.lgs. 446/1997. Le parti danno atto che le modalità e i criteri di corresponsione del compenso sono stati recepiti nel regolamento adottato dall'ente approvato con delibera di Giunta Comunale n.189 del 06/11/2002;
 - compensi per il Servizio Omogeneo Avvocatura, ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14/9/2000 e dell'art. 9 della legge 114/2014. Le parti danno atto che, per i dipendenti che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, il regolamento dell'avvocatura civica,

[Handwritten signature]

CISL 15
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ULI FPL
[Handwritten signature]

RSU
[Handwritten signature]

RSU
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

