



**COMUNE DI FRATTAMAGGIORE  
PROVINCIA DI NAPOLI**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE  
con adeguamento al D.Lgs.150/09**

*Parere collegio revisori il 11 giugno 2015  
Firmato il 13 luglio 2015  
Inviato A.r.a.n. il 17 luglio 2015*

# **TITOLO I**

## **DISPOSIZIONI GENERALI**

### **CAPO I**

#### **OBIETTIVI E STRUMENTI**

##### **Art. 1**

###### ***Campo di applicazione***

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente del Comune di Frattamaggiore. Il CCDI vuole perseguire, attraverso definite politiche di sviluppo, il miglioramento della qualità del lavoro, l'incremento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività, l'impegno razionale delle risorse umane, la valorizzazione delle stesse, elevando il grado di professionalità attraverso percorsi formativi e benefici economici.

##### **Art. 2**

###### ***Costituzione della delegazione trattante***

1. La delegazione trattante, di parte pubblica è costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL, previo apposito provvedimento formale.

Per la parte sindacale:

- I componenti della rappresentanza sindacale unitaria;
- I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL.

##### **Art. 3**

###### ***Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione***

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:
  - ⇒ Sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;
  - ⇒ Sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, presenti nell'Ente;
  - ⇒ Sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, e sottoposto al Collegio dei Revisori;
2. Per quanto riguarda la sottoscrizione del CCDI e la sua piena applicazione, si ricorda che per la parte sindacale, occorre almeno il consenso della RSU. In caso di mancata unanimità dei consensi della delegazione sindacale sull'ipotesi di contratto, lo stesso si ritiene valido quando è sottoscritto dalla maggioranza dei componenti della RSU e da almeno una delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. In tal caso è necessario



considerare una reale valutazione di opportunità in termini di consenso e di rappresentatività.

**Art. 4**  
**Vigenza del contratto**

1. Il presente contratto ha validità triennale per il periodo 2014 – 2016, ed avrà valenza alla stipula del nuovo contratto C.C.D.I.
2. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale. In caso di mancata negoziazione nei termini, restano in vigore le modalità di utilizzo delle risorse del contratto in essere, per le sole risorse stabili.
3. Sono definiti, con apposito accordo annuale, i criteri di ripartizione delle somme e le modalità dell'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.99) secondo quanto previsto nel presente CCDI.
4. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione del presente CCDI, le parti si incontrano, entro dieci giorni dalla data della richiesta effettuata da una delle parti con comunicazione scritta, per definire consensualmente il significato della clausola controversa, nel rispetto della disciplina indicata all'art. 9 del CCNL del 22.1.2004.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

**CAPO II**  
**RELAZIONI SINDACALI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI**

**Art. 5**  
**Schema di protocollo delle relazioni sindacali**

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt.- 6 – 7 - 7bis – 9 - 42 del D.Lgs 165/01 e s.m.i., il coinvolgimento sindacale attraverso adeguata informazione e la partecipazione, ove consentita, alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, alla ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché all'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione e/o esame congiunto.
2. Pertanto, anche in osservanza del disposto dei CCNL vigenti, si conviene quanto segue:
  - a) l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni relative ad atti di macrororganizzazione tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure generali inerenti al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla



sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;

- b) annualmente, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del CCNL 1.4.99, sarà trasmessa copia dello schema di bilancio adottato dalla Giunta con la dovuta informazione, con particolare riguardo alla programmazione delle attività dell'Ente, all'analisi delle spese previste per il personale e all'andamento dell'occupazione;
- c) dalla informazione preventiva, ai sensi dell'art. 7 comma 2 del CCNL 1.4.99, può scaturire la necessità, di una delle parti, di avviare, ove prevista la procedura di concertazione; tale procedura normata dal CCNL vigente deve comunque essere richiesta entro e non oltre i 10 giorni successivi al ricevimento dell'informazione preventiva;
- d) in tutti i casi in cui venga avviata la consultazione o la concertazione le parti s'impegnano a non prendere iniziative unilaterali in merito finché la stessa sia esaurita o conclusa con un verbale d'accordo o che prenda atto delle posizioni delle parti e sia da queste sottoscritte; il procedimento non potrà durare oltre i 30 giorni;
- e) la contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qual volta una delle parti (ai sensi dell'art. 10 CCNL 1.4.99) lo richieda; durante tali fasi le parti s'impegnano a non procedere unilateralmente;
- f) tutti gli accordi saranno comunicati, dopo la loro sottoscrizione, in via informatica a seguito di pubblicazione sull'apposito sito dell'Ente;
- g) l'Amministrazione concederà l'uso di una parte del proprio sito e una specifica casella di posta elettronica per permettere alle OO.SS. e alla RSU aziendale la ricezione e la trasmissione di messaggi e di documentazione inerente alla contrattazione e ai problemi sindacali (c.d. bacheca elettronica).
- h) L'Amministrazione concederà uno spazio per l'installazione di una bacheca che conterrà avvisi e comunicazioni sindacali.

#### **Art. 6**

#### ***Regolamentazione del diritto di sciopero (art.5 CCNL 2/6/98)***

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le parti individuano quelli risultanti dal seguente elenco:

- a) **Servizio Stato Civile:** si assicurano le registrazioni delle nascite e delle morti  
**N. 1 unità**
- b) **Servizio Elettorale:** attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini  
**N. 1 unità**



- c) **Servizio di Polizia locale** prestazioni minime riguardanti attività richiesta dall'autorità giudiziaria – Rilevazione infortunistica stradale, pronto intervento, centrale operativa da assicurare con un nucleo di personale di **N. 3 unità**
- d) **Servizio finanziario** prestazioni da assicurarsi limitatamente ai giorni di predisposizione delle buste paga **N. 1 unità**
- e) **Servizi Sociali** **N: 1 unità**

2. Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) I responsabili dei settori, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile; Qualora si procedesse all'estrazione a sorte saranno esclusi dal sorteggio coloro che siano già stati estratti nei 3 scioperi immediatamente precedenti.
- b) I nominativi sono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) Durante lo sciopero i responsabili dei settori dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non aderirà alla manifestazione;
- d) Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e) In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90, oltre all'accordo quadro nazionale del 19/09/2002.

### **Art. 7** **Diritti e libertà sindacali**

1. Le parti sindacali riconfermano i seguenti diritti sindacali:

- a) Diritto di assemblea;
- b) Diritto di affissione;
- c) Diritto ai locali;
- d) Diritto ad indire referendum ed elezioni di rappresentanza tra i lavoratori.

2. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:



- a) I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia nel tempo;
- b) In applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
- c) Le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, concertazione e consultazioni, non rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS. e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato se il lavoratore è in servizio;
- d) Oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

3. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

- a) Nel rispetto del limite massimo di 12 ore annue, la rsu e le oo.ss. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una o.s. firmataria del contratto;
- b) L'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) In caso d'assemblea, che interessano la generalità dei dipendenti, saranno assicurati i contingenti minimi di personale nel rispetto dell'art. 5 del presente contratto decentrato integrativo.
- d) Il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e) Il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'ente.

### **Art. 8**

#### ***Informazione e partecipazione dei lavoratori***

- 1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, previa informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati, nonché "conferenze di servizio" articolate per uffici o che coinvolgono l'intero Ente.



**CAPO III**  
**ORARIO DI LAVORO**

**Art. 9**  
**Orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio, ed è pari a 36 ore settimanali.
2. L'orario di servizio è articolato su cinque giorni settimanali, dal Lunedì al Venerdì dalle ore 8.00 alle ore 14.00, con due rientri pomeridiani dalle ore 14,30 alle ore 17,30 nei soli giorni di martedì e giovedì.
3. In considerazione delle particolari peculiarità in capo al servizio del Corpo di Polizia Municipale, con particolare riguardo al loro assetto organizzativo e all'esigenza di corrispondere ai bisogni e alle sollecitazioni dei cittadini, l'orario di servizio è articolato su sette giorni settimanali. L'orario di lavoro è articolato, in sei giorni settimanali, in turni, i quali saranno programmati almeno con cadenza quindicinale e con ordine di servizio del Responsabile del servizio, o suo delegato, secondo quanto disposto dallo specifico regolamento del Corpo di Polizia Municipale, fatta salva l'osservanza del riposo settimanale.
4. L'osservanza dell'orario di lavoro, da parte dei dipendenti, è accertata mediante controllo di tipo automatico. E' consentita, una flessibilità di 30 minuti in entrata e in uscita (8,00/8,30 e 14,00/14,30 per il mattino e 14.30/15,00 – 17.30/18,00 per il rientro pomeridiano), rispetto agli orari prefissati, con l'obbligo inderogabile di assicurare l'orario giornaliero dovuto. Per i componenti dell'Ufficio di Polizia Municipale la flessibilità è di 15 minuti in entrata e in uscita limitatamente al periodo del servizio scolastico.
5. Dopo la marcatura in entrata, per nessun motivo è consentito allontanarsi dagli uffici, se non per motivate esigenze di servizio o per permessi personali, previa autorizzazione del Dirigente del settore di appartenenza o del Responsabile dell'Ufficio. In ogni caso l'uscita ed il rientro devono essere registrati dal dispositivo marcatempo digitando il corrispondente codice.
6. Per motivate esigenze documentate, il dipendente può essere autorizzato a utilizzare diversi sistemi flessibili di articolazione dell'orario di lavoro nel rispetto della disciplina e secondo le diverse tipologie indicate all'art. 17 del CCNL del 06.07.1995.

**CAPO IV**  
**QUALITA' DEL LAVORO ED INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI**



**Art. 10**  
**Sviluppo delle attività formative**

1. Annualmente una somma entro l'1% del monte salari dell'anno precedente è destinato alla formazione del personale o in mancanza di utilizzo nell'anno di riferimento, l'economia potrà essere destinata come residuo.
2. La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente, secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
  - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
  - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo. È ammessa anche la formazione a distanza on-line.

**Art. 11**  
**Mobilità interna**

1. La mobilità interna dell'Ente è finalizzata:
  - Alla valorizzazione dell'impiego del personale, al fine di raggiungere l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane, per un migliore ed efficace funzionamento dei servizi;
  - Alla flessibilità degli organici, allo scopo di adeguare le strutture della macchina comunale agli obiettivi indicati dall'Amministrazione e predefiniti nel PEG;
2. La mobilità può determinarsi:
  - a) All'interno dello stesso settore, nella medesima sede lavorativa nel rispetto delle categorie di appartenenza e del profilo professionale posseduto;
  - b) All'interno dello stesso settore, in diversa sede lavorativa nel rispetto delle categorie di appartenenza e del profilo professionale posseduto
  - c) Tra settori diversi, nel rispetto del profilo professionale posseduto per particolari e motivate esigenze di servizio.
3. All'interno di ogni categoria di classificazione, posto il vincolo dell'appartenenza alla medesima, viene assicurata la mobilità, anche a richiesta del dipendente, per motivate esigenze personale e fermo restando il rispetto del profilo professionale di appartenenza.
4. L'Istituto per la mobilità interna è disposta con le seguenti procedure:
  - ⇒ Dal Responsabile del Settore, nei casi previsti al comma 2, lettere a) e b), del presente articolo;



⇒ Dal Segretario Comunale nei casi previsti al comma 2, lettera c), del presente articolo.

4. La mobilità si esercita per le funzioni all'interno della categoria posseduta e non può determinare, in alcun modo, l'acquisizione di mansioni superiori. E' fatta salva la possibilità di attivare lo scambio tra diversi dipendenti appartenenti a settori o servizi diversi, previa nulla osta dei Responsabili dei settori interessati.
5. Tutti i provvedimenti di trasferimento dovranno essere contestualmente inviati alla R.S.U.. Sono fatte salve le disposizioni contenute nell'art. 22 della legge 300/70.

### **Art. 12**

#### ***Gestione eccedenze personale***

1. Nei casi in cui processi di riorganizzazione, ecc., comportassero l'individuazione di esuberanti o l'avvio di processi di mobilità, al fine di assicurare obiettività e trasparenza, l'A.C. è tenuta a darne informazione preventiva e ad avviare un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberanti o sulle modalità per i processi di mobilità. Decorso 30gg., in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, l'A.C. procederà alla dichiarazione di esubero e alla messa in mobilità.

### **Art. 13**

#### ***Flessibilità del rapporto di lavoro***

1. Nel caso in cui l'Ente si avvale delle forme contrattuali flessibili di assunzione, previsti dalle disposizioni dettate dal Titolo I del CCNL del 14.09.2000, si applicano i criteri generali previsti dal vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici.
2. In merito all'applicazione del comma 1 del presente articolo, l'Amministrazione comunale fornirà informazione preventiva. In ogni caso la definizione del trattamento accessorio compatibile con la specialità delle prestazioni fornite dal personale interessato sarà stabilita dalla Delegazione Trattante attraverso la contrattazione integrativa decentrata fra le parti.

### **Art. 14**

#### ***Rapporto di lavoro a tempo parziale***

1. In applicazione alla normativa vigente, l'Ente può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
  - a) Assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
  - b) Trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati;



2. Si concorda che i contingenti di personale da destinare al rapporto di lavoro a tempo parziale, possono essere previsti fino ad un massimo del **25%** della dotazione organica complessiva per ciascuna categoria. La durata della prestazione lavorativa a tempo parziale non può essere inferiore al limite previsto dal CCNL vigente.
3. Il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale del dipendente è automaticamente trasformato entro sessanta giorni dalla presentazione della relativa richiesta formulata secondo le modalità previste dalla vigente disciplina del CCNL, previa adozione di relativa determina dirigenziale.
4. Sono applicati, altresì, in favore del personale di cui al comma 1 tutti gli istituti contrattuali collegati al salario accessorio, anche per quanto riguarda gli incarichi di posizione organizzativa, con applicazione del principio del riproporzionamento del trattamento economico, come previsto dall'art. 11 del CCNL del 22.1.2004.
5. Il tempo parziale può essere realizzato sia per quanto riguarda le disposizioni previste dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22.1.2004, sia per il potenziamento dei propri servizi nelle ore pomeridiane, sulla base delle seguenti tipologie:
  - a) Tempo parziale orizzontale: articolazione della prestazione lavorativa ridotta in tutti i giorni lavorativi;
  - b) Tempo parziale verticale: articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o in un determinato periodo dell'anno.
6. Il tipo di articolazione della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro, viene previamente definito in accordo tra il Responsabile del settore e il dipendente interessato.
7. I dipendenti che trasformano il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto ad ottenere il ritorno a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione ovvero anche prima della naturale scadenza stabilita dall'accordo individuale sottoscritto, previa richiesta scritta o a seguito di formale richiesta dell'Amministrazione per esigenze di servizio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico..
8. Per quanto non previsto dal presente articolo si applicano tutte le disposizioni legislative vigenti, in particolare il D.lgs. n. 61/2000 e gli artt. 4, 5 e 6 del CCNL del 14.9.2000.

**CAPO V**  
**PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO**



**Art. 15**  
**Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

1. Ai sensi del D.lgs. n. 81/2008, le parti eleggono o designano il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, all'interno della Rappresentanza sindacale unitaria.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del servizio prevenzione e protezione aziendale e del R.I.S. vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, alle condizioni di lavoro dei lavoratori dipendenti in conformità al documento di rischio.
3. L'Amministrazione assicura la sorveglianza sanitaria realizzata attraverso il controllo individuale della salute dei lavoratori e ha lo scopo di:
  - a) Accertare preventivamente l'assenza di controindicazioni al lavoro;
  - b) Diagnosticare il più precocemente possibile conseguenze dannose per la salute causate dal lavoro
  - c) Giudicare l'idoneità alla mansione specifica.
4. La sorveglianza sanitaria è affidata al Medico competente, nominato dal datore di lavoro, con l'obbligo di avviare i dovuti accertamenti medici con visite mediche ed esami specialistici. Tali accertamenti, preventivi e periodici, sono interamente a carico del datore di lavoro almeno una volta all'anno.
5. Il datore di lavoro deve provvedere a garantire una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al posto di lavoro.
6. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.
7. L'Amministrazione dovrà, inoltre, vigilare sull'osservanza del divieto di fumo nei luoghi di lavoro ed accertare le relative infrazioni.

**Art. 16**  
**Comitato Unico di Garanzia**

**Le parti prendono atto dell'obbligo di costituire il Comitato Unico di Garanzia ai sensi dell'art.21 della Legge 4/11/2010, n.183 in sostituzione del Comitato per la Pari Opportunità (che assorbe), e del Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing. L'Amministrazione si impegna a predisporre le misure necessarie per favorire il funzionamento del C.U.G.**



## **TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art. 17**

#### **Avvocatura Comunale**

#### **Metodo di lavoro e assegnazione degli affari - Compensi professionali**

1. Ai sensi dell'art 9, comma 5, del d.l. n. 90/2014, conv., con mod., nella legge n. 114/2014, l'assegnazione degli affari contenziosi e consultivi agli Avvocati interni avviene, quanto ai giudizi ed alle questioni di carattere reiterativo prive di sostanziali aspetti innovativi o controversi, con criteri informatici oggettivamente predefiniti, secondo principi di parità di trattamento e di specializzazione professionale; per il resto, la medesima assegnazione avviene in ragione delle competenze e delle conoscenze professionali specifiche, anche maturate in pregresse esperienze, della peculiare specializzazione, dei carichi di lavoro, dell'abilitazione alle giurisdizioni superiori, dell'importanza dell'affare, dell'esperienza posseduta nonché della cura di precedenti in materia.

2. La misura dei compensi professionali ed i criteri di relativo riparto tra gli Avvocati interni restano disciplinati dall'art. 9 del d.l. n. 90/2014 secondo quanto verrà stabilito nel Regolamento dell'Avvocatura Comunale, cui si rinvia, in corso di adeguamento ai sensi della citata sopravvenuta normativa, fermo restando il tetto massimo di cui al comma 7 del detto art. 9. Nel predetto riparto dovranno evidenziarsi anche criteri oggettivamente misurabili in funzione del rendimento individuale che tengano altresì conto della puntualità degli adempimenti processuali.

### **Art. 18**

#### **Fondo per la progettazione e innovazione**

1. in attuazione dell'art.93,commi dal 7bis a 7 quater, del DLgs. n. 163/2006 viene istituito il Fondo per la progettazione e l'innovazione a valere sugli stanziamenti previsti per la realizzazione dei singoli lavori.
2. Fermo restando il limite massimo del 2% dell'importo posto a base di gara, il regolamento determinerà l'effettiva percentuale da stanziare prevedendo almeno cinque scaglioni di importo ai quali saranno collegate le percentuali delle somme da stanziare in misura inversamente proporzionale all'entità dell'opera da realizzare.
3. L'80% della somma così determinata sarà ripartita tra il responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo nonché dei loro collaboratori. Detti importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'Amministrazione. Il restante 20% delle risorse finanziarie è destinato all'acquisto da parte dell'Ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per l'accrescimento dell'efficienza dell'Ente e dei servizi ai cittadini.



4. L'incentivo è ripartito nelle seguenti due macrofasi:
- **Progettuale:** dal progetto preliminare al progetto esecutivo, compreso il coordinamento della sicurezza in fase di progettazione.
  - **Esecutiva:** dal verbale di inizio lavori al collaudo, compreso il coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione.
5. Sono stabilite nel regolamento:
- a) La percentuale spettante per lo svolgimento di ogni singola attività contenuta nelle due macrofasi secondo le responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, con particolare riferimento a quelle effettivamente assunte ed eventualmente non rientranti nella categoria di inquadramento e nello specifico professionale..
  - b) Le modalità ed i criteri per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera in conseguenza di eventuali incrementi dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo redatto nel rispetto dell'art. 16 del D.p.R. 207/2010, depurato del ribasso d'asta offerto.
6. Le quote di incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'Amministrazione ovvero quelle per le quali non vi sia l'accertamento positivo delle specifiche attività svolte dai dipendenti incaricati, nonché gli importi corrispondenti alle eventuali riduzioni di cui alla precedente lettera **b** costituiscono economie che non possono essere oggetto di riparto o assegnazione.

## **CAPO VI LAVORO STRAORDINARIO**

### **Art. 19 Lavoro straordinario**

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere limitato in relazione a:
  - a) Eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali;
  - b) casi di motivate esigenze tecnico-produttive;
  - c) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato;
2. L'Amministrazione s'impegna a fornire, su richiesta quadrimestralmente, alle RSU/OO.SS., la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori.
3. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale.



4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del settore, cui appartiene il dipendente, nell'ambito del budget assegnato allo stesso nel rispetto della disciplina concordata all'art. 19 del presente contratto, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
5. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione. Nei casi in cui si autorizzano dipendenti ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario in assenza di relativa copertura finanziaria, il Responsabile del settore che ha disposto l'autorizzazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente, salva la possibilità del riposo compensativo su richiesta preventiva del dipendente.
6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare un arco massimo giornaliero di 10 ore. Le prestazioni di lavoro straordinario non potranno superare il limite massimo pro-capite stabilito dal contratto nazionale. Tali disposizioni non si applicano agli addetti al servizio di polizia municipale in relazione alle attività operative specificamente istituzionali, come stabilisce la Circolare del Ministero del Lavoro n. 8/2005.
7. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, il Responsabile del settore procederà ad erogare, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
8. Per quanto non previsto dai contratti nazionali in materia di lavoro straordinario, si applicano le disposizioni dettate dal D. Lgs. n. 66/2003 e del D. Lgs. n. 213/2004.

#### **Art. 20**

#### **Utilizzo fondo lavoro straordinario**

1. Ogni anno la quota disponibile sarà distribuita fra i vari settori in base alle esigenze rilevabili ed al numero dei dipendenti assegnati agli uffici e ai servizi del singolo settore.
2. In sede di consuntivo eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, di cui al comma 1 del presente articolo, saranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 31 del CCNL 2002/2005.
3. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.



**Art. 21**  
**Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite individuale annuo stabilito all'art. 18, comma 6 del presente CCDI, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo.
3. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, a fruire del riposo compensativo al proprio Funzionario responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario non retribuito di cui richiede il riposo compensativo.
4. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

**Art. 22**  
**Servizio Mensa**

1. Usufruiscono della mensa i dipendenti che prestano attività di minimo 6 ore con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.
2. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario ove finanziato.
3. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

**Art. 23** *Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività*

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1.4.99, dell'art. 4 CCNL 5.10.2001 e degli artt. 31 e 32 del CCNL 2002/2005 con apposita determinazione dirigenziale.

**Art. 24**  
**Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relative alle "risorse decentrate stabili"**

1. Annualmente le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, nel rispetto delle disposizioni dettate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004. Tali risorse vengono prelevate dal fondo specifico relativo alle **risorse decentrate stabili**.



## **Art. 25**

### ***Criteria e modalità per l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relative alle "risorse decentrate stabili"***

#### **1. Progressione economica orizzontale**

Ai fini della progressione economica orizzontale, le parti concordano nel confermare, in linea di principio, l'opportunità, ove consentita dalle norme in materia di contenimento della spesa del personale, da dare luogo a progressioni orizzontali che valorizzino l'arricchimento professionale dei dipendenti. La valutazione del personale sarà effettuata entro il 31 marzo di ogni anno dal Responsabile del settore, secondo la metodologia di valutazione approvata nell'Ente.

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento, in modo che possa esaminarlo per capire come e dove può migliorare la qualità e la quantità delle prestazioni rese. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile.

Prima di attivare le altre procedure di contenzioso, è ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati al Responsabile del Settore, eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali. Su tale incontro sarà stilato apposito verbale, dal quale risulterà la posizione del valutatore e del valutato. A seguito di tale incontro, il Dirigente del Settore, entro 10 giorni, deciderà per la conferma o revisione della valutazione in esame, formulando la relativa risposta, da inviare al dipendente, con le eventuali correzioni o modifiche.

La valutazione del personale dell'area delle posizioni organizzative sarà di competenza del Dirigente del Settore che trasmetterà l'esito al Nucleo di valutazione, anche ai fini della corresponsione della retribuzione dell'indennità di risultato.

Durante la vigenza del presente CCDI, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto sull'applicazione del sistema di valutazione ed eventualmente potrà richiedere delle correzioni che si potranno introdurre se motivate e condivise.

#### **2. Indennità di comparto**

In applicazione dell'art. 33 del CCNL del 22.1.2004, le parti individuano le risorse necessarie per il finanziamento dell'indennità di comparto previste dalla colonna (1) della Tabella D del citato contratto. Tale quota viene inserita nel fondo di cui alla Tabella A dell'art. 25 del presente CCDI e verrà utilizzata per incrementare le risorse del fondo utili al finanziamento dell'intera quota prevista per la corresponsione dell'indennità di comparto di cui al comma 4 del citato art. 33. A seguito cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa del personale interessato, le quote dell'indennità di comparto sono riacquisite nelle disponibilità del fondo.



**Art. 26**  
**Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane  
e per la produttività relative alle "risorse decentrate variabili"**

Dalla quota complessiva del fondo, viene effettuata la decurtazione delle risorse necessarie al finanziamento degli istituti stabili. La quota rimanente verrà utilizzata per il finanziamento **degli istituti variabili**.

1. Il fondo relativo alla parte **delle "risorse decentrate variabili"**, sarà utilizzato per il finanziamento di tutti gli istituti che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo in base alla disciplina concordata agli articoli seguenti del presente CCDI.
2. Le parti concordano sulla individuazione e sulla distribuzione delle risorse disponibili, in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse.

**Art. 27**  
**Criteria e modalità per l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse  
umane e per la produttività relative alle " Risorse decentrate variabili".**

**1. Turno:**

E' l'attività collegata ad un servizio continuativo con durata pari o superiore a 10 ore giornaliere, con rotazione ciclica dei dipendenti sulle prestabilite fasce orarie in modo da assicurare una equa distribuzione dei turni nell'arco del mese. L'indennità di turno ricomprende anche quella di disagio e pertanto non è cumulabile con quest'ultimo.

Elenco profili:

- Operatori di Polizia Municipale

**Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno**

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;



- c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
- f) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di turnazione é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei turni.

## **2. Reperibilità**

E' l'attività di pronto intervento, per quelle aree preventivamente individuate dall'A.C., comportante il rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata per svolgere un intervento d'emergenza. Il rientro in servizio determina il pagamento straordinario e la proporzionale perdita dell'indennità di reperibilità.

Le somme maturate e dovute al personale per l'espletamento di prestazioni di lavoro straordinario per reperibilità saranno corrisposte con determina del Responsabile del Settore.

Elenco profili:

- Ufficiale di Stato Civile
- Ufficiale d'Anagrafe Delegato
- Operatori Polizia Municipale
- Assistenti sociali
- Tutela del territorio (sorvegliante)

**A tal fine i responsabili dei servizi interessati predispongono l'elenco nominativo dei dipendenti tenuti alla reperibilità con indicazione dei relativi giorni ed orari da trasmettere prima dell'inizio del mese all'ufficio del personale.**



## **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità**

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) Corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento individuate dall'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) Quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) Non può essere superiore 6 giorni al mese per dipendente;
- d) Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- g) La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Il dipendente deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di **30 minuti** dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

3. Al personale chiamato a svolgere la sola reperibilità passiva nella giornata domenicale e/o nel riposo settimanale programmato spetta, per espressa richiesta del medesimo e fermo restante il debito orario settimanale dovuto, il riposo compensativo.

4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non é corrisposta.

### **3. Rischio**

**E' l'esposizione continua e diretta a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Le parti concordano ed individuano in attuazione dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000 le seguenti prestazioni di lavoro che danno luogo al riconoscimento dell'indennità di rischio.**



Attività a rischio:

- Autisti
- Messi
- Tutela del Territorio ( sorvegliante)

### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio**

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- a) Al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale per le attività come sopra individuate (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) E' quantificata in complessive € 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004), salvo diversa quantificazione nei successivi CCNLL;
- c) Compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

#### **4. Maneggio valori**

Si riconosce tale indennità al personale adibito, in via continuativa, a servizi che comportino maneggio di valori di cassa nei limiti fissati dal contratto di indennità giornaliera pari ad € (da 0,52 a 1,55 €/giorno) , la quota giornaliera è assegnata per l'effettiva presenza in servizio:

Elenco profili:

- Economo . . . € 1,55
- Agente contabile presso l'ufficio anagrafe . . . € 0,77

### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori**

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che con atto formale sia stato nominato agente contabile ed adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e risponda di tale maneggio;
2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (servizio gestione carte d'identità, servizio economato);



3. L'indennità, determinata nella misura come sopra stabilita per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

4. La corresponsione è effettuata a consuntivo, dopo la presentazione del prospetto di rendicontazione da parte del Responsabile del Servizio.

## **5. Compensi per indennità di disagio**

La definizione di disagio comprende in termini generali tutti i disagi specifici come turno e rischio, le cui indennità compensano in modo puntuale le prestazioni e quindi non sono cumulabili per la stessa fattispecie. Si considera quindi l'indennità di disagio come quella indennità specifica che non può essere generalizzata sull'Ente, ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative, per il personale delle categorie A, B e C, che variano rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso. In assenza di una specifica indicazione contrattuale, l'importo dell'indennità giornaliera di disagio viene fissata parametrando l'effettiva prestazione, individuata come attività disagiata, per l'ampiezza e durata nel contesto lavorativo. La quota giornaliera è assegnata sull'effettiva presenza in servizio. Allo stato attuale non si ritengono sussistenti condizioni di lavoro che consentono il riconoscimento della specifica indennità.

## **6. Particolari Responsabilità**

### **Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500,00.

2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

3. L'indennità in parola andrà erogata a fronte di provvedimenti formali di incarico, limitatamente alle specifiche responsabilità individuate al successivo punto 5, nei casi in cui non occorra conferire mansioni superiori, purché tali responsabilità non siano indennizzate attraverso altri istituti contrattuali (progettazione, direzione e collaudo opere



pubbliche, istruttoria pratiche condono edilizio, istruttoria pratiche recupero evasione tributaria).

4. È consentita ai responsabili un'attribuzione numericamente limitata e proporzionale in relazione al personale gestito ed alla complessità della struttura diretta, con una graduazione preventivamente adottata dal soggetto conferente.

5. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di definire l'indennità per specifica responsabilità attribuibile secondo i parametri di seguito indicati:

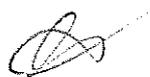
- a) Responsabilità di unità organizzativa intesa quale struttura organica di livello intermedio (Servizio o Ufficio) formalmente individuata con il documento di definizione della dotazione organica.
- b) Responsabilità continuativa di più procedimenti di natura complessa.
- c) Espletamento di attività plurisettoriali e/o di portata plurispecialistica.
- d) Attività propositiva per l'adozione di atti a rilevanza interna ed esterna, anche non comportanti impegno di spesa, o rappresentanza esterna in procedimenti di natura penale e amministrativa.
- e) Responsabilità continuativa di un unico provvedimento di notevole complessità, o compiti formalmente assegnati di coordinamento di altri dipendenti (capo reparto-squadra).

7. Condizione per l'erogazione della relativa indennità, è la sussistenza di almeno uno degli elementi sopra specificati, mediante l'applicazione della seguente graduazione:

8.

<i>Sussistenza</i>	<i>Indennità annuale in €</i>	<i>Applicabilità per Cat.</i>
1 elemento	min. € 300,00 - max. € 600,00	B-C-D
2 elementi	min. € 600,00 - max. € 1.200,00	C-D
3 elementi	min. € 1.200,00 - max. € 1.600,00	C-D
4 elementi	min. € 1.600,00 - max. € 2.000,00	C-D
5 elementi	min. € 2.000,00 - max. € 2.500,00	C-D

e l'utilizzo degli ulteriori criteri per l'attribuzione, correlati al giudizio espresso dal diretto Responsabile al 31/12 dell'anno oggetto della valutazione:



- giudizio : sufficiente = valore minimo dell'indennità;
- giudizio : discreto = valore medio dell'indennità;
- giudizio : ottimo = valore massimo dell'indennità.

7. L'indennità per specifiche responsabilità, ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili (o annuale e liquidata in unica soluzione).

8. L'incarico di affidamento di tali responsabilità ha durata annuale e può essere revocato con provvedimento formale, a fronte di mutate condizioni che hanno dato luogo all'attribuzione.

9. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate al comma 6.

10. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione 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.

11. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

## **9. Particolari Posizioni**

E' l'indennità finalizzata a compensare specifiche funzioni di responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli Enti, di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1.4.1999, determinata in una quota pari ad € 25 mensili su dodici mensilità. Detta indennità è corrisposta alle qualifiche individuate al citato articolo come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004.

## **8. Posizioni Organizzative e Alta Professionalità**

1. L'Area delle posizioni organizzative, di cui all'art. 8 del C.c.n.l. del 31.3.1999, costituisce contesto di natura funzionale nell'ambito del quale si vanno a collocare le posizioni di lavoro, di categoria D, individuate con riferimento all'assetto organizzativo dell'ente formalmente definito nei modi di legge.

2. Al personale di categoria D possono altresì essere conferiti incarichi di alta professionalità, previa definizione della disciplina nei modi e termini di cui all'art. 10 del C.c.n.l. del 22.1.2004, non cumulabili con quelli di posizione organizzativa.

3. La misura delle voci retributive di cui ai commi precedenti è determinata sulla base di strumenti normativi previsti dall'ordinamento dell'Ente e, relativamente ai risultati correlati al Piano degli Obiettivi del PEG, previo esperimento dei processi di valutazione ivi definiti.



4. L'indennità di posizione è corrisposta secondo le modalità previste dai vigenti CCNL, non può essere revocata durante il congedo per maternità ed è decurtata in caso di assenza per malattia, relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

## **9. Disciplina delle progressioni economiche orizzontali**

1. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:

- a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
  - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7;
  - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
  - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6;
- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
- c) con l'art. 34, comma 5, CCNL del 22.1.2004, non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- d) La progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:
  - per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
  - per i passaggi alla 2<sup>a</sup> posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
  - Ferma restando la rivendicazione di parte sindacale di giungere all'unificazione delle categorie B/D, in ossequio al criterio della fungibilità e esigibilità delle mansioni dettate

dall'Ordinamento Professionale CCNLQ/1999, per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D si utilizzano i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

2. Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente nell'Ente.

3. Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite del fondo ex art.15 CCNL 1.4.1999 di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

4. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
- b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente secondo il sistema di valutazione del personale vigente nell'Ente.
- c) per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;



- d) compatibilmente con le risorse disponibili, la progressione orizzontale deve consentire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti almeno pari al 40 % di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;
- e) nel caso in cui i dipendenti aventi i requisiti per partecipare alla selezione risultino nell'anno in numero inferiore alla percentuale convenuta, nell'anno successivo saranno destinate per la progressione orizzontale maggiori risorse in modo da compensare il minor stanziamento dell'anno precedente;
- f) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 60/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
- g) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- h) le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

## **10. Performance organizzativa e individuale**

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli .
2. Il sistema di valutazione del personale del Comune di Frattamaggiore, è disciplinato nell'atto deliberativo di Giunta n. 76/2012, avente ad oggetto "Approvazione Sistema di valutazione della Performance in attuazione del D.Lgs. n. 150/2009".
3. Tale sistema prevede la valutazione della performance organizzativa della struttura di appartenenza e della performance individuale collegata ai comportamenti organizzativi e agli obiettivi individuali.
4. La valorizzazione della performance è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e all'apporto individuale, secondo gli esiti del processo di misurazione e di valutazione.

## **11. Produttività Individuale e Collettiva**

Il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della produttività e del miglioramento dei servizi, di cui all'art. 17, comma 2 – lettera a) e lettera g) – del CCNL del 1.4.1999, viene utilizzato nel rispetto della seguente disciplina:



- 1) II sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi programmatici determinati dall'Ente.
- 2) Tali piani di attività devono prevedere la partecipazione di tutti i dipendenti. Ogni dipendente può partecipare ad un solo piano di attività;
- 3) Le risorse finanziarie saranno attribuite al Responsabile del settore, e ripartite secondo criteri definiti nella metodologia di valutazione;
- 4) La ripartizione degli incentivi, sia quella legata al grado di raggiungimento dei risultati attesi dal piano di lavoro, sia quella correlata alla valutazione dell'apporto individuale prende in considerazione la responsabilità gerarchica/funzionale e quella legata direttamente agli obiettivi individuati in relazione ai tempi impiegati e al contributo fornito della propria professionalità relativamente ai procedimenti assegnati.
- 5) Ogni dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile;
- 6) Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso al Responsabile del Settore, con contraddittorio da parte dei soggetti interessati, eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali; a seguito di tale incontro, il Responsabile del Settore, entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso, deciderà per la conferma o revisione della valutazione in esame.

Le parti concordano che, nel rispetto delle disposizioni dettate dalla legge n. 350/2003, le risorse previste per la corresponsione dei compensi per l'incentivazione della produttività collegate alla lettera k) dell'art. 15, 1 comma, del CCNL del 1.4.1999, devono prevedere anche gli oneri riflessi a carico dell'ente.

## **Art. 28**

### **Risorse destinate a specifici obiettivi di produttività e qualità**

1. Nel fondo del salario accessorio, tra le risorse variabili di cui all'Art. 15 c. 2 e 4 CCNL 1.4.1999, sono individuate quelle da destinare a specifici obiettivi di miglioramento quali/quantitativo dei servizi. Tali risorse, sono correlate al grado di rilevanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto ai dipendenti. Il budget di progetto è definito sulla base di elementi di valutazione inerenti alle prestazioni rese, quali: la complessità, la qualità, la quantità, la puntualità, la precisione.
2. La determinazione dei corrispettivi è stabilita in base al grado di realizzazione del progetto e all'apporto individuale. In via generale i compensi sono erogati a consuntivo, una volta certificato il grado di conseguimento dell'obiettivo.
3. Il dirigente e/o Responsabile d'area è tenuto a presentare ad ogni inizio d'anno progetti obiettivo e piani di lavoro che inglobino le direttive dell'Amministrazione.



4. I progetti obiettivo e i piani di lavoro sono trasmessi alle OO.SS e R.S.U. per l'attivazione del confronto sindacale secondo le regole previste dalla vigente normativa contrattuale e dal presente C.C.D.I.

#### **Art. 29**

#### **Incentivi previsti da disposizione di legge**

1. Gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, individuate nel fondo risorse alla "lettera K", non sono cumulabili con i compensi di cui all'art. 27 nn 10 e 11 ed all'art. 28.
2. L'erogazione delle risorse indicate al punto 1 è disciplinata da specifiche norme regolamentari, adottate all'interno dell'Ente secondo le norme vigenti.

#### **Art. 30**

#### **Disposizioni finali**

1. Il presente contratto integrativo decentrato annulla il precedente e tutti gli accordi risultanti in contrasto con il presente accordo.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo, si fa riferimento al CCNL di comparto vigente.

Frattamaggiore li 13 luglio 2015

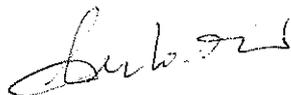
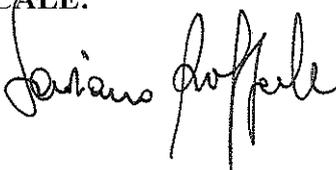
#### **LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

Il Segretario Generale  
Dr.ssa Patrizia Magnani

DIRIGENTE 1° SETTORE  
- Dr. Salvatore Farella -

#### **LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

Per la R.S.U.

**I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:**



**CITTA' DI FRATTAMAGGIORE**  
**(PROVINCIA DI NAPOLI)**

**Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi  
degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999**

**- Personale non dirigente -**

PARTE NORMATIVA: ANNI 2014-2015-2016

PARTE ECONOMICA: UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2014

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**E**

**RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA**

# RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 17 marzo 2015 Contratto (data successiva alla delibera di autorizzazione alla stipula)
Periodo temporale di vigenza		Anno/i 2014 -2015 – 2016 (normativo). Anno 2014 (economico)
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale dott.ssa Patrizia Magnoni Componenti: Dirigente I Settore dott. Salvatore Farella Dirigente II Settore dott.ssa Annamaria Volpicelli Dirigente III Settore Arch. Stefano Prisco <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL. Firmatarie del contratto: (indicare le sigle firmatarie)
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente del Comune di Frattamaggiore
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina degli istituti che la legge ed i CCNL riservano alla contrattazione decentrata. Il CDI costituisce la regolamentazione a livello locale adeguata ai principi del D.Lgs. n. 150/2009 e si riferisce ai seguenti principali ambiti negoziali: a) Relazioni sindacali e partecipazioni dei dipendenti; b) Orario di lavoro; c) Qualità del lavoro ed innovazione degli assetti organizzativi; d) Prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro; e) Trattamento economico e disciplina del fondo compensi professionali avvocatura e del fondo progettazione ed innovazione OO.PP.; f) Disciplina del lavoro straordinario; g) Disciplina ed integrazione delle diverse indennità economiche previste dai CCNL; h) Disciplina delle Progressioni Economiche, delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità; i) Performance organizzativa ed individuale;
Rispetto degli obblighi di legge dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data _____  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?  Nessun rilievo (oppure) L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi: _____ Per superare tali rilievi si è provveduto a _____
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessori	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione di G.C. n. 146/2014. Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma I, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, c. 8, lett. a) del d.lgs. 33/2013. Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità costituisce Sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione approvato con deliberazioni di G.C. n. 13/2014 e n. 10/2015.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013. Sul sito internet del Comune di Frattamaggiore nella sezione "Amministrazione Trasparente" sono in linea di massima pubblicate le informazioni richieste dal D.Lgs. n. 33/2013. Le stesse sono in corso di ulteriore implementazione.
		La Relazione della Performance per l'anno 2014 al momento non è stata adottata

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Articoli da 1 a 4	I primi 4 articoli del contratto decentrato riguardano disposizioni di carattere generale quali il campo di applicazione, le procedure negoziali e di autorizzazione alla sottoscrizione nonché il periodo di vigenza del contratto.
Articoli da 5 ad 8	Disciplinano gli istituti delle relazioni sindacali e di partecipazione dei lavoratori nonché regolamentazione del diritto di sciopero.
Articoli da 9 a 14	Contengono la regolamentazione dell'orario di lavoro, della qualità del lavoro ed innovazione degli assetti organizzativi. Nello specifico trattano dello sviluppo delle attività formative, della mobilità interna, del lavoro a tempo parziale e della flessibilità del lavoro.
Articoli 15 e 16	Si riferiscono alla prevenzione e sicurezza nell'ambiente di lavoro ed al Comitato Unico di Garanzia.
Articoli da 17 a 22	Regolamentano il trattamento economico e la disciplina del fondo compensi professionali avvocatura e del fondo progettazione ed innovazione OO.PP.; il lavoro straordinario e l'utilizzo del relativo fondo; la banca delle ore ed il servizio mensa.
Articoli da 23 a 25	Contengono la disciplina per la costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività nonché i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse decentrate stabili in particolare per Progressioni economiche orizzontali ed indennità di comparto.
Articoli 26 e 27	Riguardano l'utilizzo delle risorse variabili e contengono la disciplina per il riconoscimento delle diverse indennità economiche quali turno, reperibilità, rischio, maneggio valori, disagio, particolari responsabilità, posizioni organizzative ed alta professionalità. Contengono altresì la disciplina delle progressioni economiche orizzontali e della performance individuale e collettiva.
Articoli 28 e 29	Riguardano la disciplina delle risorse destinate a specifici obiettivi di produttività e qualità e degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.
Articolo 30	Disposizioni finali

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri di cui agli articoli del contratto decentrato, le risorse per l'anno 2014 relativamente a quanto dallo stesso regolamentato per la parte economica vengono utilizzate nel seguente modo anche in conseguenza di precedenti accordi oppure disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	0
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	205.200,54
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	24.660,81
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	67.067,77
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	0
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	0
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	201.292,52
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	900,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	0
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	0
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	52.554,61
Somme rinviate	161.345,13
Altro: Riqualficazione personale P.M.	6.859,41
<b>Totale</b>	<b>719.880,79</b>

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica la regolamentazione per la valutazione e la premialità del personale ed il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 76/2012.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Lo schema di CCDI non prevede l'effettuazione di nuove progressioni economiche.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il CCDI non comporta stanziamento di risorse per la produttività o il raggiungimento di obiettivi specifici fatti salvi gli importi destinati alla remunerazione del personale dell'avvocatura comunale per sentenze favorevoli all'Ente in attuazione del relativo regolamento. Il CCDI disciplina e riordina gli istituti rimasti nella competenza della contrattazione decentrata in adeguamento alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009.

# RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

## MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazioni n. 876 del 14/8/2014 e n. 458 del 22/5/2015 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	451.000,98
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	56.911,00
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	212.275,79
<b>Totale risorse</b>	<b>720.187,77</b>

### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

#### Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2014 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 370.618,35

#### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	18.998,88
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2 e 3	15.321,68
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	9.232,34
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	28.304,22

#### Altri incrementi con carattere di certezza e di stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	-----
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	-----
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	-----
CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	-----
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	-----
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	2.396,84
Altro: Art. 32, c. 7, CCNL 22/1/2004	6.128,67

### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	2.321,11
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	153.024,92
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	2.843,60
Art. 15, comma 2	-----
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	-----
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	-----
Somme non utilizzate l'anno precedente	62.729,56
Altro: compensi pratiche condono edilizio (art. 32, c. 40, D.L. n. 269/2003)	14.267,60
Altro: Compensi professionisti legali per sentenze favorevoli (art. 27 CCNL 14/9/2000)	34.000,00

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

**Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo**

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
<b>Parte stabile</b>	
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7	
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	306,98
Totale riduzioni di parte stabile	306,98
<b>Parte variabile</b>	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	
Totale riduzioni di parte variabile	
<b>Totale generale riduzioni</b>	<b>306,98</b>

**Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
<b>A) Fondo tendenziale</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	451.000,98
Risorse variabili	269.186,79
Totale fondo tendenziale	720.187,77
<b>B) Decurtazioni del Fondo tendenziale</b>	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	-306,98
Decurtazione risorse variabili	
Totale decurtazioni fondo tendenziale	-306,98
<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	450.694,00
Risorse variabili	269.186,79
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>719.880,79</b>

**Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Le allocazioni delle risorse del fondo sono ai diversi capitoli di bilancio come indicato alla successiva Sezione III (disponibilità finanziarie).

**MODULO II - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA****Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 289.275,37 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	52.554,61
Progressioni orizzontali	205.200,54
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	24.660,81
Altro: Riqualificazione personale P.M.	6.859,41
<b>Totale</b>	<b>289.275,37</b>

Le somme suddette sono già regolate da precedenti accordi oppure sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

## Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 269.260,29, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	41.116,22
Indennità di rischio	1.096,00
Indennità di reperibilità	23.161,05
Indennità di maneggio valori	504,15
Lavoro notturno e festivo	1.190,35
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	0
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999) Uff. Stato Civile, Elettorale e U.R.P.	900,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 (ICI, art. 208 C.D.S., incentivi legali, progettazioni OO.PP., condono edilizio)	201.292,52
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	0
<b>Totale</b>	<b>269.260,29</b>

## Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Sono ancora da regolare le seguenti somme: € 161.345,13.

## Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	289.275,37
Somme regolate dal contratto	269.260,29
Destinazioni ancora da regolare	161.345,13
<b>Totale</b>	<b>719.880,79</b>

## Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Le voci di finanziamento del Fondo, oltre che allo specifico cap. 2495 (Fondo risorse politiche di sviluppo delle risorse umane), gravano sui capitoli di bilancio indicati alla successiva Sezione III.

## Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Le risorse stabili ammontano a € 451.000,98, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, riqualificazione personale P.M.) ammontano a € 289.275,37. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività, attualmente non regolata dal C.D.I., sarà comunque erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno 2014 non è stata prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

**Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2014 e confronto con il corrispondente Fondo 2013.**

Descrizione	Anno 2014	Anno 2013	Differenza	Anno 2010
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>				
<i>Risorse storiche</i>				
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)	370.618,35	370.618,35	0,00	370.618,35
<i>Incrementi contrattuali</i>				
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	18.998,88	18.998,88	0,00	18.998,88
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	15.321,68	15.321,68	0,00	15.321,68
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	9.232,34	9.232,34	0,00	9.232,34
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	28.304,22	28.304,22	0,00	28.304,22
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>				
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	-----	-----	-----	-----
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	-----	-----	-----	-----
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	-----	-----	-----	-----
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	-----	-----	-----	-----
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	2.396,84	2.396,84	0,00	2.396,84
Altro: Art. 32, c. 7, CCNL 22/1/2004	6.128,67	6.128,67	0,00	6.128,67
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>				
Totale	451.000,98	451.000,98	0,00	451.000,98
<i>Risorse variabili</i>				
<i>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	-----	-----	-----	-----
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge (recupero ICI + art. 208 C.d.S.)	22.911,00	21.461,00	1.450,00	22.941,00
Art. 15, comma 2	-----	-----	-----	-----
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	-----	-----	-----	49.000,00
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	-----	-----	-----	-----
Altro: Compensi professionisti legali per sentenze favorevoli (art. 27 CCNL 14/9/2000)	34.000,00	-----	34.000,00	40.000,00
<i>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. k) progettazione / avvocatura	130.113,92	163.264,00	-33.150,08	216.804,21
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT	-----	1.252,24	-1.252,24	14.396,74
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	2.843,60	2.132,05	711,55	-----
Somme non utilizzate l'anno precedente	62.729,56	-----	62.729,56	-----
Altro: compensi pratiche condono edilizio (art. 32, c. 40, D.L. n. 269/2003)	14.267,60	7.656,70	6.610,90	-----
Altro: servizi conto terzi (art. 43 L. 449/97; art. 15, c.1, lett.k) Servizio "qui-enel"	2.321,11	4.506,34	-2.185,23	2.092,02
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale	269.186,79	200.272,33	68.914,46	345.233,97
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
CCNL 31/3/1999 articolo 7	-----	-----	-----	-----
CCNL 1/4/1999 articolo 19	-----	-----	-----	-----
Personale incaricato di p.o.	-----	-----	-----	-----
Trasferimento ATA	-----	-----	-----	-----
Trasferimento personale ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 165/2001 (unione, consorzi, ecc.).	-----	-----	-----	-----
Decurtazioni rispetto limite 2010 stabili	-----	-----	-----	-----
Decurtazione proporzionale stabili	-306,98	-17.543,93	-17.236,95	-----
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili	-----	-----	-----	-----
Decurtazione proporzionale variabili	-----	-----	-----	-----
Altro	-----	-----	-----	-----
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				

Descrizione	Anno 2014	Anno 2013	Differenza	Anno 2010
Totale	-306,98	-17.543,93	-17.236,95	0,00
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	451.000,98	451.000,98	0,00	451.000,98
Risorse variabili	269.186,79	200.272,33	68.914,46	345.233,97
Decurtazioni	-306,98	-17.543,93	-17.236,95	0,00
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale	719.880,79	633.729,38	86.151,41	796.234,95

**Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2014 e confronto con il corrispondente Fondo anno 2013.**

Descrizione	Anno 2014	Anno 2013	Differenza	Anno 2010
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di comparto	52.554,61	52.662,29		55.658,06
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento	205.200,54	213.875,22		257.667,77
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	24.660,81	24.660,81		24.660,81
Riqualficazione personale P.M.	6.859,41	6.859,41		6.859,41
Altro				
Totale	289.275,37	298.057,73		344.846,05
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di turno	41.116,22	41.281,42		89.125,00
Indennità di rischio	1.096,00	468,00		
Indennità di reperibilità	23.161,05	23.955,91		
Indennità di maneggio valori	504,15	528,98		
Lavoro notturno e festivo	1.190,35	1.190,39		
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	0	0		0
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999) Uff. Stato Civile, Elettorale e U.R.P.	900,00	900,00		0
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 (ICI, art. 208 C.D.S., incentivi legali, progettazioni OO.PP., condono edilizio)	201.292,52	21.461,00		62.941,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	0	0		0
Altro				
Totale	269.260,29	89.785,70		152.066,00
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>				
Importo ancora da regolare	161.345,13			
Totale	161.345,13			
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>				
Non regolate dal decentrato	289.275,37			
Regolate dal decentrato	269.260,29			
Ancora da regolare	161.345,13			
Totale	719.880,79			

**Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

**Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione**

Le somme di finanziamento del Fondo, oltre che allo specifico cap. 2495 (Fondo risorse politiche di sviluppo delle risorse umane), gravano sui capitoli di bilancio indicati alla successiva Sezione III consentendo la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività.

**Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato**

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato:

- È stata verificata in via preventiva la necessità di eventuale decurtazione delle somme eccedenti il limite delle somme inserite nel fondo 2010. L'obbligo di riduzione non sussiste in quanto il fondo 2014 è inferiore a quello del 2010 (escluse le risorse variabili non soggette al limite).
- È stata applicata la riduzione proporzionale corrispondente alla riduzione del personale in servizio (confrontando la semisomma tra il personale presente al 1° gennaio e al 31 dicembre dell'anno 2014 con quella dell'anno 2010). La riduzione è stata del 0,0983%;
- Dalla riduzione di cui al punto precedente è stata esclusa la somma di € 212.275,79 interamente riconducibile a voci non computabili nel limite predetto ai sensi delle circolari n. 16/2012 e n. 15/2014 (Conto annuale del personale – monitoraggio della contrattazione integrativa) della Ragioneria Generale dello Stato nonché deliberazione Corte dei Conti SS.RR. n. 51/2011.

**Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

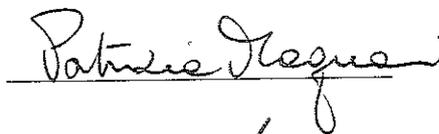
Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazioni n. 876 del 14/8/2004 e n. 458 del 22/5/2015 è impegnato ai seguenti capitoli del bilancio 2014:

€ 225.746,97	Al cap. 2495 (Fondo risorse politiche di sviluppo delle risorse umane)
€ 225.254,01	Ai capitoli corrispondenti al personale per il pagamento delle P.E.O. e per la riqualificazione del personale della P.M.
€ 6.891,00	Al cap. 371 (Fondo incentivante personale ICI)
€ 16.020,00	Al cap.501 (Assunzioni a progetto vigili urbani)
€ 130.113,92	Progettazione OO.PP. – ai diversi capitoli per opere varie
€ 14.267,60	Al cap. 2690 (Oneri di urbanizzazione, Condonò)
€ 34.000,00	Compensi professionali legali sentenze favorevoli, spese compensate, al cap. 2495 (Fondo risorse politiche di sviluppo delle risorse umane)
€ 2.321,11	Servizio Qui ENEL al cap. 149 (Fondo da proventi "Punto Qui Enel")
€ 62.729,56	Economie fondo anno precedente: al cap. 2495 (Fondo risorse politiche di sviluppo delle risorse umane) R.P. 2013
€ 2.843,60	Al cap. 2493 (Fondo lavoro straordinario) RR.PP. 2012/2013
€ 720.187,77	<b>TOTALE RISORSE FONDO 2014 (fondo tendenziale)</b>
€ 719.880,79	<b>TOTALE FONDO UTILIZZABILE</b> (al netto dei tagli ex art. 9, c. 2 bis del D.L. n. 78/2010)
€ 306,98	<b>ECONOMIA DI BILANCIO (a seguito di riduzione D.L. 78/2010)</b>

Le somme per oneri riflessi ed IRAP gravano sui diversi capitoli di bilancio relativi alla retribuzione del personale dipendente.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

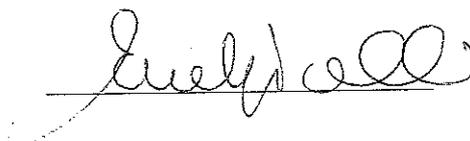
IL SEGRETARIO GENERALE  
(dott.ssa Patrizia Magnoni)



IL DIRIGENTE PERSONALE  
(dott. Salvatore Farella)



IL DIRIGENTE FINANZE  
(dott.ssa Annamaria Volpicelli)





0011114

11/06/2015  
17:21

## CITTÀ DI FRATTAMAGGIORE

- PROVINCIA DI NAPOLI -

Verbale n. 7 del 11.06.2015

**Parere Revisori in merito Contratto Collettivo Decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 01/04/1999 ed utilizzo risorse del fondo**

L'anno 2015 il giorno 11 del mese di Maggio si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti di codesto Comune nelle persone di:

Presidente Dott. ssa Giuseppina Saulino

Componente Dott. Angelo Meninno

Componente Dott. Gabriele Tamburrino

Per esprimere parere sulla relazione illustrativa e tecnico finanziaria : contratto Decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCL 1/4/199 – Personale non dirigente

Il Collegio dei Revisori

### Premesso che

L'art 65, commi 1,2,4, del D.Lgs 150/09 obbliga l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore della norma.

### Che

L'art 40 del D.lgs. 30.03.2001 n. 165 prevede che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri fissati per la spesa di personale delle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

### Che

L'art. 40bis del D.Lgs 165/2001 prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, sia effettuato dall'organo di controllo;

### constatato che

Dalla relazione illustrativa e tecnico finanziaria trasmessa al Collegio dei Revisori risulta: il rispetto del limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 , non sussiste l'obbligo di riduzione in quanto il fondo 2014 risulta inferiore a quello del 2010.

Che è stata applicata la riduzione proporzionale corrispondente alla riduzione del personale in servizio e che la riduzione è stata del 0.0983%.

che risulta in definitiva una economia di bilancio di € 306,98.

Visto il parere favorevole espresso dal dirigente Finanze

Esprime

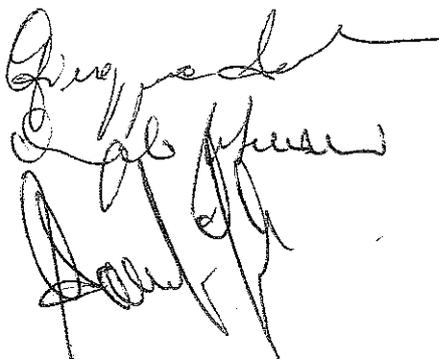
Parere favorevole sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.

**IL COLLEGIO DEI REVISORI**

Dott.ssa Saulino Giuseppina

Dott. Angelo Meninno

Dott. Gabriele Tamburrino

The image shows three handwritten signatures in black ink, arranged vertically. The top signature is for Dott.ssa Saulino Giuseppina, the middle one for Dott. Angelo Meninno, and the bottom one for Dott. Gabriele Tamburrino. The signatures are cursive and somewhat stylized.