



CITTA' DI ERCOLANO
(Città Metropolitana di Napoli)

C. C. D. I.

Approvato con Delibera di G.M. n° 372 del 15 ottobre 2019

Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below.



[Handwritten signature]



FIRMA C.C.D.I.
approvato con delibera di Giunta Municipale n. 372 del 15 ottobre 2019

Cognome	Nome	Funzione	Presente	Assente
Zenti	Francesco	Presidente della Delegazione Trattante – Dirigente settore Polizia Municipale – Dirigente settore Affari Generali e pianificazione		
Di Martino	Olimpio	Dirigente settore servizi tecnici		
Guarracino	Ferdinando	Segretario generale – Dirigente Avvocatura		
Moccia	Aniello	Dirigente settore servizi per l'assetto ed il governo del territorio – Dirigente settore Pianificazione Urbanistica		
Sciscioli	Giuseppe	Dirigente settore servizi per le attività produttive e lo sviluppo economico – Dirigente Settore Servizi Demografici – Dirigente Settore Servizi per la tutela dei diritti del cittadino e pubblica istruzione		
Tallarino	Paola	Dirigente settore Finanza e Controllo e Dirigente settore servizi culturali		
Fiengo	Luigi	Vice Sindaco – Assessore al personale		
DELEGAZIONE TRATTANTE – PARTE SINDACALE				
Cognome	Nome	Organizzazione Sindacale Rappresentata	Presente	Assente
PASTORE	DAVIDE	F.P. C.G.I.L.		
RUSSO	MARIO	U.I.L. F.P.L.		
MANFREDI	GIUSEPPE	C.I.S.L. F.P.		
COBIANCHI	PALMIRO	C.I.S.L. F.P.		
AMENDOLA	SALVATORE	CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI		
ZITO	GAETANO	Di.C.C.A.P. USAE Fe.N.A.L. – S.U.L.P.M.		
AVERSA	Pasquale	R.S.U.		
CEPOLLARO	Giuseppe	R.S.U.		
COPPOLA PROVITERA	Giuseppe	R.S.U.		
DI BARTOLOMEO	Nicola	R.S.U.		
FORMICOLA	Nunzio	R.S.U.		
IGNORATO	Umberto	R.S.U.		
MANGANELLA	Massimo	R.S.U.		
MORGA	Matteo	R.S.U.		
PANARIELLO	Vincenzo	R.S.U.		
PASTORE	Davide	R.S.U.		
SANNINO	Alfonso	R.S.U.		
SIMEONE	Antonio	R.S.U.		

Ercolano 22 ottobre 2019



[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'S', 'M', 'ave', and others.]

Handwritten signature in blue ink.



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Decentrato integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL Funzioni Locali 2016-2018, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13/0/2016, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al 31.12.2019 e per la parte normativa ha validità fino al 31/12/2021 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Sono, comunque, fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
4. Le parti incontrano annualmente per determinare i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'ente.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al vigente CCNL.

Art. 2 Interpretazioni autentiche-Atti unilaterali

1. In considerazione che la contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti che lo hanno sottoscritto, quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, esse si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. la parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. l'eventuale interpretazione costituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.
5. gli accordi di interpretazione autentica del ccdi hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;

- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (contrattazione territoriale).
 4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
 5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;

- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2016;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
- l) determinazione dell'orario annuale delle attività integrative per il personale della scuola dell'infanzia e dei nidi;
- m) le modalità attuative del calendario scolastico per il personale delle scuole dell'infanzia e dei nidi;
- n) la definizione di attività ulteriori rispetto a quelle definite nell'ambito del calendario scolastico di cui alla lettera precedente;
- o) definizione delle condizioni e delle modalità ottimali per l'erogazione dei servizi scolastico-educativi.

Art. 6

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 CCNL 21.05.2018 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 CCNL 21.05.2018;



- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14/9/2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14/9/2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67CCNL 21.05.2018;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 dello stesso 1 CCNL 21.05.2018. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale. (qualora si attivi)

1. La contrattazione integrativa può svolgersi anche a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto. L'iniziativa può essere assunta, oltreché dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, da ciascuno dei

soggetti titolari della contrattazione integrativa, ivi compresa l'Unione dei comuni nei confronti dei comuni ad essa aderenti e delle parti sindacali.

2. I protocolli devono precisare:
 - a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
 - b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;
 - c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo di cui all'art. 8;
 - d) d) gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.
3. Gli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli indirizzi, le materie o gli eventuali aspetti specifici che si intendono comunque riservare alla contrattazione presso ciascun ente, la composizione della delegazione datoriale, il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispetti fondi e bilanci.
4. Alla contrattazione territoriale si applica comunque quanto previsto dall'art. 8.

Art. 9

Clauseole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 10

Conferma del sistema di Classificazione

..omissis..

Art. 11

Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14.
3. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica:
 - a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B;
4. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre il 20.05.2019.

Art. 12

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, secondo il modello delle relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lettera d), con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15. L'ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3. In tal caso sarà redatto un verbale che verrà messo a disposizione dell'interessato.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 13

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 11 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1 del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della

retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
4. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7 del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma precedente, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67.
5. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. L'ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett. d) e), che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

Art.14

Descrizione graduazione di ciascuna posizione organizzativa

1. Compenso minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
2. Sono istituite le fasce la cui graduazione è regolamentata nel regolamento disciplinante l'area delle posizioni organizzative e deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna:
 - a. fascia 1: € 5.000,00 fino a 79 punti;
 - b. fascia 2 € 8.000,00 da 80 a 89 punti;
 - c. fascia 3 € 12.000,00 da 90 a 99 punti;
 - d. fascia 4 € 16.000,00 con 100 punti.

Art. 15

Progressione economica all'interno della categoria

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché

delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. I criteri sono i seguenti:

- incidenza della valutazione 30%;
- incidenza esperienza maturata 40%;
- incidenza competenza acquisita 30%.

Per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita. Per competenza acquisita si intende il percorso di formazione dell'individuo. Qualora l'ente non abbia garantito pari opportunità ai lavoratori per la partecipazione a corso di formazione o seminari con rilascio di attestati, tale da rendere non valutabile la formazione ai fini della progressione economica orizzontale, la valutazione di tale requisito viene effettuata in riferimento all'anzianità di servizio del lavoratore presso la P.A. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, ci si riferisce alla migliore valutazione del triennio. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri Enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad un'armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 31.
5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, anche se prestati presso altra pubblica Amministrazione.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene svolta la selezione.
8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende e/o OO.SS. ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Art. 16

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 12, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett.b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle

risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

- f) i compensi di cui all'art. 27, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n.114 del 2014; - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Art. 17 (qualora si istituiscano)

Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione

1. Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, al fine di valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, sono previsti distinti specifici professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei compiti e funzioni connesse alle suddette attività.
2. Nella prospettiva di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi comunque riconducibili ai suddetti settori dell'informazione e della comunicazione, i profili professionali di cui al comma 1, saranno collocati nelle categorie del vigente sistema di classificazione del personale, secondo le declaratorie ed i relativi requisiti culturali e professionali di cui all'allegato A del CCNL del 31.3.1999, in relazione alla complessità dei compiti, nonché al livello di autonomia, responsabilità e competenza professionale, agli stessi (connessi) richiesti.
3. Nell'ottica di garantire la coerenza delle prestazioni lavorative con i modelli organizzativi degli enti, questi ultimi individueranno, anche per ciascuno dei settori suindicati e tenuto conto dei rispettivi fabbisogni, "profili professionali", che definiscano la tipologia della prestazione lavorativa, le specifiche competenze richieste, nonché i requisiti culturali e professionali necessari per l'espletamento delle relative attività, tenendo conto anche della normativa di settore.
4. Pertanto, tenuto conto del sistema di classificazione del personale di cui al CCNL del 31.3.1999, il comma 5 definisce i "contenuti professionali di base" delle attività di informazione e di comunicazione, in relazione ai quali gli enti procederanno alla definizione dei profili di cui al comma 1.
5. In linea con quanto previsto nei precedenti commi, i suddetti contenuti professionali di base sono così articolati e definiti:

a) Settore Comunicazione

Categoria D

Gestione e coordinamento dei processi di comunicazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'amministrazione, definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale, gestione degli eventi istituzionali, raccordo dei processi di gestione dei siti internet, nonché delle comunicazioni digitali WEB e social, anche nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Amministrazione e del loro funzionamento. Profili di riferimento: specialista della comunicazione istituzionale.

ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
8. Il servizio è gestito dal Dirigente/Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
9. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Art. 24

Lavoro straordinario (ex art. 38 CCNL 14.9.2000)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. La misura oraria di compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. B) incrementata del rateo della 13^a mensilità. (Il riferimento normativo deve essere inteso dall'art. 10 comma 2, lett. B) CCNL 09/05/2006).
4. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
5. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
7. La disciplina del presente articolo e dell'art. 39 CCNL 14.9.2000 integrano quella dell'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

Art. 25

Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo (art. 24 CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 14 CCNL 5.10.2001)

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente

prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), (Il riferimento normativo deve essere inteso all'art. 10, comma 2, lett. b) CCNL 9.5.2006) con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), (Il riferimento normativo deve essere inteso all'art. 10, comma 2, lett. b) CCNL 9.5.2006) nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo - notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Art. 26
CCNL 2016-2018
Orario multi periodale

omissis.....

Art. 27
Pausa

1. Il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, ovvero in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, l'area della protezione civile, l'area della vigilanza e l'area scolastica ed educativa ed attività delle biblioteca, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, fruiscono della pausa all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
2. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 27, comma 4.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

Capo III
Conciliazione vita-lavoro

Art. 28
CCNL 2016-2018
Orario di lavoro flessibile

omissis.....

Art. 29
Banca delle ore (art. 38 bis CCNL 14.9.2000)

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 ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Ogni tre mesi sono realizzati incontri tra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuare l'utilizzazione nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive anche collettive per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nelle busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Capo IV Ferie e festività

Art. 30 CCNL 2016-2018

Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

omissis.....

Art. 31 CCNL 2016-2018

Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore

Per le regioni, le agenzie e gli enti regionali

omissis.....

Art. 32 CCNL 2016-2018 Ferie e riposi solidali

omissis.....

Capo V Permessi, assenze e congedi

omissis.....

Capo VI Formazione del personale

Art. 49 bis Principi generali e finalità della formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle

strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
 - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
 - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Art. 49 ter

Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.

3. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazioni a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
4. L'Ente assume, tenendo conto del modello delle relazioni sindacali, iniziative di collaborazione con altri Enti o Amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
8. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
9. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2016/2018, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

10. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

ITOLO V-TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO CCNL 2016-2018

omissis.....

TITOLO VI - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 56-bis

Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione

1. Le disposizioni contenute nel presente titolo si applicano al personale della polizia locale.

Art. 56-ter

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

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

Art. 56-quater

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

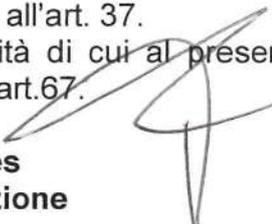
1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:



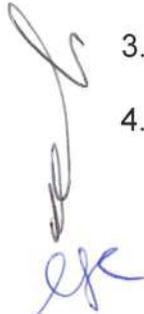
Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.

- 
- 
- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art.72;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tale obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina dell'art. 67 comma 5 lett. B).

Art. 56-quinquies
Indennità di servizio esterno

- 
- 
1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in euro 5,00 (cinque,00).
 2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
 3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37.
 4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.67.
- 
- 

Art. 56-sexsies
Indennità di funzione

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
 2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, in euro 2.000,00 personale cat. "C" e € 2.500,00 personale cat. "D", da corrispondere per dodici mensilità.
 3. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 39.
 4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.18, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art.70-quinquies, comma 1 .
 5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

TITOLO VII-RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

omissis.....

TITOLO VIII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 64

Incrementi degli stipendi tabellari

omissis.....

Art. 65

Effetti dei nuovi stipendi

omissis.....

art. 66

Elemento perequativo

omissis.....

Art. 67

Fondo risorse decentrate: costituzione

1. A decorrere dall'anno 2018, il "*Fondo risorse decentrate*", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.
2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:
 - a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;
 - b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
 - c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente



nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

- d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;
- e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, delle legge n. 205/2017;
- f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;
- g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate;
- h) delle risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a).

3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;
- b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;
- c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
- d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
- e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
- f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;
- g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;
- h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 4;
- i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b);
- j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziate in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;
- k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top left, a signature in the middle left, and several initials at the bottom left.

Handwritten initials in blue ink on the right margin.

Handwritten signature and initials in blue ink at the bottom right.

Handwritten initials in blue ink at the bottom center.

Handwritten initials in blue ink at the bottom right.

corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e);

4. Integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza. (ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti ne verificano l'eventualità).
5. Destinare apposite risorse: (gli enti possono:
 - a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
 - b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).
6. Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 3 lett. h), i) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse. Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15 comma 5 del CCNL 1/4/1999, contenuto nell'art. 243-bis del d. lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 3, lett. i) del presente articolo.
7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017;
8. Ai sensi dell'art. 23, comma 6 del d. lgs. n. 75/2017, sulla base degli esiti della sperimentazione, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, acquisita l'intesa in sede di Conferenza unificata, può essere disposta l'applicazione in via permanente di quanto previsto al comma 8 nonché l'eventuale estensione ad altre amministrazioni pubbliche, previa individuazione di specifici meccanismi che consentano l'effettiva assenza di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica;
9. Ai fini dello stanziamento di cui al comma 5, lett. b), le Camere di commercio, ivi comprese quelle risultanti dalla fusione di più Enti, possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al d. lgs. n. 219/2016.
10. Resta ferma quanto previsto dalla normativa di legge vigente in merito alle risorse utilizzabili per la copertura degli oneri conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi.

COMUNE

Art. 67 Bis

Ripartizione e destinazione del fondo salario accessorio di cui all'art. 68 CCNL

Con apposita determinazione dirigenziale ogni anno, disciplinato dal presente CCDI, viene costituito il fondo di salario accessorio dei dipendenti del Comune di Ercolano, la cui ripartizione è indicata nell'allegata tabella.

Si ribadisce che tale ripartizione sarà riproposta annualmente previa contrattazione ex vigente CCNL Funzioni Locali.

Art. 68

Fondo risorse decentrate: utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 6/7/1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del d. lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 31, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56 sexsies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quater;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70 ter;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000;
 - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 31, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Art. 68 bis

Criteri per l'attribuzione della performance organizzativa e performance individuale

Il sistema di disciplina della performance organizzativa e della performance individuale (triennio 2019/2021) è disciplinato dal vigente Regolamento Comunale.

Art 68 ter Messi notificatori

1. Gli enti possono verificare, in sede di concertazione (cfr. art.5), se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 67 CCNL Funzioni Locali 2016 - 2018 "Fondo risorse decentrate: costituzione", per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

Art. 69 Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68 comma 2 lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. Le misure di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art. 70 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. In sede di Organismo di Monitoraggio (costituito in forma paritetica) i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomalie e non oggettivamente motivabili concentrazione di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.
2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 31 comma 3 non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

Art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro

1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, nel valore:

- a) di euro 2,00 al personale che svolge una sola delle tre attività di cui al comma 1;
- b) di €. 3,00 a coloro che svolgono due delle attività di cui al comma 1;
- c) di €. 4,00 a coloro che svolgono tutte e tre le attività di cui al comma 1.

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

4. A decorrere dal 01/01/2019, i dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle tre fattispecie, percepiscono l'indennità di lavoro, calcolata in ragione dell'incidenza delle fattispecie medesime, come indicato al comma 2. L'incidenza delle attività a rischio rispetto alle altre due voci, stante il valore prioritario del bene tutelato, deve essere, in particolare per il livello di rischio insito nella prestazione, considerato al ricorrere delle seguenti fattispecie:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, gassosi, inalazione polveri;
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi o malattie anche non permanenti;
- Esposizione a rischio di precipitazione o urto;
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie connesse alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti,
- Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di conduzione di automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- Prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
- Esposizioni a rischi di contrazione di malattie infettive;
- Prestazione di lavoro e manutenzione stradale in presenza di traffico veicolare.

Art. 70-ter Compensi ISTAT

1. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 31, comma 3, lett. c).

Art. 70-quater Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.11 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.11 e seguenti, per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Art. 70-quater-bis

Descrizione della specifica responsabilità Cat.D, con esclusione dei titolari di Posizioni Organizzative

1. Compenso attribuibile è pari ad €. 2.500,00

Art. 70 quater-ter

Specifiche responsabilità del personale delle categorie B,C

1. Si concorda di destinare risorse per l'attribuzione di specifiche responsabilità del personale delle categorie B-C come di seguito:
 categoria B: €. 1.500,00;
 categoria C: €. 2.000,00.

Art. 70 quater-quater

Disciplina attribuzione indennità specifiche responsabilità

1. L'istituto delle particolari responsabilità è riconosciuto a coloro che svolgono attività che vanno oltre i compiti ordinari svolti, per i quali si è già retribuiti secondo il mansionario previsto dall'ordinamento.
2. Le specifiche responsabilità sono attribuite entro il mese di febbraio.
3. Le indennità vengono attribuite a seguito di valutazione basata sui seguenti criteri:

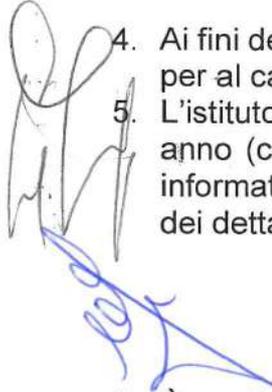
Punti	COMPLESSITA' ED AUTONOMIA NEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'
50	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
40	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati, come in questo caso, fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.

Punti	RESPONSABILITA' DI RAPPORTI CON ALTRI UFFICI/ORGANI
50	Tale criterio esprime un elevato livello di responsabilità ed autonomia nelle relazioni e nei rapporti con altri uffici anche a rilevanza esterna (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).
40	Tale criterio esprime un discreto livello di responsabilità nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici.
30	Tale criterio esprime un medio/basso livello di responsabilità nelle relazioni, secondo una prassi consolidata.

Punti	RESPONSABILITA' DI COORDINAMENTO E GESTIONE GRUPPI DI LAVORO
-------	--

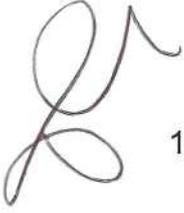


	(CATEGORIA C).
10	Il soggetto coordina un gruppo di lavoro.

- 
4. Ai fini della retribuzione per le categorie D devono essere raggiunti almeno 80 punti, per al categoria C 70 punti, per la categoria B 60 punti.
 5. L'istituto delle specifiche responsabilità da attribuire entro il mese di febbraio di ogni anno (con scadenza 31 gennaio dell'anno successivo) sarà oggetto di preventiva informativa alle OO.SS. che provvederanno a monitorare sulla corretta applicazione dei dettami contrattuali.

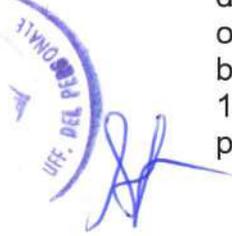
Art. 70 quinquies
Disposizioni per il personale delle categorie A e B

1. È confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto dell'art. 22 del d. lgs. n. 75/2017, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art.4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996.



Art. 70-sexsies
Integrazione della disciplina della trasferta

1. Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per le altre categorie di lavoratori per i quali in relazione alla modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle 12 ore. A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono con gli atti di cui all'art. 41, comma 12, del CCNL del 14/09/2000, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento.



Art. 70-octies
Norma per gli enti provvisti di avvocatura
(ex art. 27 CCNL 14/09/2000)

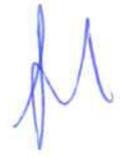
1. Gli enti provvisti di avvocatura costituita secondo i rispettivi ordinamenti disciplinano la corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27/11/1933 n. 1578335 e disciplinano, altresì, in sede di contrattazione decentrata integrativa la correlazione tra tali compensi professionali e la retribuzione di risultato di cui all'art. 15 CCNL Funzioni Locali 2016-2018 (ex art. 10 del CCNL del 31/03/1999). Sono fatti salvi gli effetti degli atti con i quali gli stessi enti abbiano applicato la disciplina vigente per l'Avvocatura dello Stato anche prima della stipulazione del CCNL in vigore.

Art. 71
Disapplicazioni

1. La nuova disciplina sui fondi di cui al presente capo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.



Art. 72
Welfare integrativo



1. Si concedono benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dall'Ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Art. 72 bis Salute e sicurezza

1. Le RSU, le OO.SS e la parte datoriale almeno due volte all'anno si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. Almeno una volta all'anno, l'Ente trasmetterà alle R.S.U. tutte le informazioni relative a:
 - a) Infortuni sul lavoro;
 - b) Malattie professionali;
 - c) D.V.R. e suo aggiornamento.
4. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie finché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato nella normativa. Nei limiti della disponibilità di bilancio, l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la risoluzione degli interventi derivanti dall'analisi dei commi precedenti.

Art. 73 Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, gli enti forniscono adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 74 Servizi Minimi Essenziali

1. Tenuto conto della normativa vigente in materia di norme di garanzia del funzionamento e dei servizi pubblici nell'ambito del Comparto Funzioni Locali, le parti individuano i sotto indicati servizi essenziali da garantire in caso di sciopero, allo scopo di contemperare l'esercizio di tale diritto con i diritti della persona costituzionalmente tutelati: (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
 - a) Servizio stato civile, limitatamente alla registrazione delle nascite e dei decessi n°1 unità;

- 
- b) Servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare, il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, n° __ unità;
 - c) Servizio polizia municipale, limitatamente ai servizi di pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza, n° __ agenti di polizia municipale ed __ responsabile di cat. D per turno;
 - d) Servizio protezione civile
 - e) Servizi di pronta reperibilità secondo i contingenti stabiliti nell'ordine di servizio in materia;
 - f) Etc.

- 
2. In occasione di sciopero, i dirigenti dei settori interessati individuano almeno 72 ore prima, nell'ambito del personale ed in relazione alle funzioni da garantire, il contingente da esonerare dallo sciopero. L'individuazione soggettiva avviene a rotazione, in base ai seguenti criteri: (a titolo esemplificativo e non esaustivo):
 - a) Minore anzianità di servizio;
 - b) parità di servizio, il più giovane di età.
 3. Viene fissato l'obbligo della comunicazione formale agli interessati.
 4. Non possono essere esonerati dagli scioperi i dipendenti facenti parte degli organismi statutari delle OO.SS. che lo hanno proclamato.
 5. I nominativi dei dipendenti esonerati dallo sciopero vanno comunicati alla R.S.U. e alle OO. SS. che lo hanno proclamato.
 6. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo-se possibile la sostituzione.
 7. Il personale che chiede ed ottiene la sostituzione, non oltre il giorno precedente quello dello sciopero, non può risultare a qualsiasi titolo, salvo quello dello sciopero e le cause di forza maggiore, assente dal servizio.



Art. 75
Attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti diversamente abili



- 
1. Nell'ambito del piano di emergenza generale devono essere previste misure idonee a garantire l'assistenza dei lavoratori diversamente abili, in caso di emergenza che comportino la necessità di evacuazione.
 2. Tuttavia le parti convengono sulla necessità di prevedere, in aggiunta, interventi preventivi di ordine organizzativo, logistico e/o strutturale, al fine di facilitare non solo l'evacuazione ma anche la normale attività dei lavoratori stessi.
 3. L'amministrazione si impegna, pertanto, a procedere ad una ricognizione delle condizioni di lavoro dei diversamente abili parallelamente all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi di cui al D.lvo 81/2008 e succ. int. e mod., individuando le situazioni che necessitino degli interventi urgenti.



Art. 76
Pari opportunità e benessere organizzativo



omissis

art. 77
Norma finale

- 
1. Il presente contratto sostituisce ogni precedente contratto/accordo in materia con effetti alla data definitiva della sottoscrizione.
 2. Per tutto quanto non indicato nel presente CCDI si fa riferimento al CCNL Funzioni Locali 2016-2018 e a tutte le norme vigenti.
- 
- 
- 
- 
- 

DICHIARAZIONI CONGIUNTE AL CONTRATTO DECENTRATO 2019-2021

- 1) **Art. 68 – Bis** – Le OO.SS. chiedono l'avvio dell'iter per l'approvazione del "Regolamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa dei Dirigenti, dei Responsabili di P.O. e del Personale di Comparto" entro il 31/12/2019. Tale richiesta si rende necessaria al fine di adeguare il sistema di valutazione della vigente normativa e al CCNL del 21/05/2019.
- 2) **Art. 25 -** Le OO.SS. a seguito di sentenza della Corte di Cassazione del 15 luglio 2019, n. 18887 ritengono doveroso integrare l'art. 25 del presente CCDI con il seguente comma:
l'Amministrazione, nel caso in cui il personale, che per ragioni inerenti l'esercizio, deve prestare la propria attività nelle giornate festive infrasettimanali, non può obbligare il lavoro in quanto vi è la necessità di un accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro.
- 3) **Art. 74** – Le OO.SS. chiedono l'avvio delle procedure per la rimodulazione del contingente per i servizi minimi essenziali.
Tale richiesta riveste carattere d'urgenza vista la riduzione di personale.
- 4) **Art. 15** – Le parti convengono ed evidenziano che la base numerica su calcolare la "quota limitata dei dipendenti" destinatari della P.E.O. è da calcolare sulla totalità del personale in servizio.



Stampa circolare con testo illeggibile, probabilmente un'ulteriore sigla o riferimento.

Multiple handwritten signatures in blue ink are scattered across the page, corresponding to the various points of the declaration.

Allegato 1)

RIPARTIZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO 2019

(Fondo costituito con Determina Dirigenziale n° 290 del 25/07/2019)

€ 2.037.029,72	TOTALE FONDO ANNO 2019
€ 657.038,71	PROGRESIONI STORICHE
€ 152.819,00	INDENNITA' DI COMPARTO
€ 6.400,00	INDENNITA' DI INSEGNAMENTO
€ 5.500,00	INDENNITA' EX ART.8
€ 23.000,00	INDENNITA' DI VIGILANZA
€ 578.042,64	TURNAZIONE E REPERIBILITA'
€ 80.000,00	PROGETTO VESUVIO
€ 62.000,00	COMPENSI EX ART. 208 LEGALI CDS E COMP. PROFESS. LEGALI
€ 234.229,37	PRODUTTIVITA'
€ 80.000,00	NUOVE P.E.O.
€ 34.000,00	INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO PERSONALE VIGILANZA
€ 4.000,00	PARTICOLARI RESPONSABILITA' PERSONALE ANAGRAFEE
€ 76.000,00	INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO
€ 44.000,00	RESPONSABILITA' B - C - D -



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Jull' and various illegible signatures.



Handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long tail.

Handwritten signature in black ink, appearing as a stylized, cursive mark.

Handwritten signature in black ink, featuring a large, sweeping loop and a long, horizontal tail.