



Comune di Marano di Napoli

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

VERBALE DI RIUNIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 22 DICEMBRE 2023

Il giorno 22 del mese di DICEMBRE dell'anno 2023 alle ore 10⁰⁰ nella Sala Giunta del Comune di Marano di Napoli sita al Piano II del Corso Umberto I n. 16, si è riunita la delegazione trattante, costituita dalla Parte Datoriale, dalle OO.SS. e dalla R.S.U. convocata con nota Prot. Gen. n. 45966 del 21.12.2023.

Sono presenti:

Per la Parte Datoriale:

Presidente // Segretario Generale		Dott.ssa Giovanna Imperato	P	A
Componente // Responsabile Settore I		Dott.ssa Paola Cocca	<input checked="" type="checkbox"/>	A
Componente // Responsabile Settore IV		Dott. Renato Spedaliere	P	<input checked="" type="checkbox"/>
Componente // Responsabile Comando P.M.		Cap. Maria Silvia De Luca	P	<input checked="" type="checkbox"/>

Per la Rsu:

Stanislao Ventriglia	<input checked="" type="checkbox"/>	A	Mario Gala	<input checked="" type="checkbox"/>	A
Michele Del Prete	<input checked="" type="checkbox"/>	A	Francesco Delicato	P	<input checked="" type="checkbox"/>
Ciro Bosco	<input checked="" type="checkbox"/>	A	Ciro Russo	<input checked="" type="checkbox"/>	A
Alfredo Tammaro	<input checked="" type="checkbox"/>	A			

Per le OO.SS. Territoriali:

FP CGIL	Franco Raglia	<input checked="" type="checkbox"/>	A
FP CISL	Giovanni Capuano ^{SESTINI} TERMINI ^{TERMINI} TERMINI ^{TOMMASO GIORDANO}	<input checked="" type="checkbox"/>	A
UIL FPL	Giuseppe Migliaccio	<input checked="" type="checkbox"/>	A
CSA RAL	ALESSANDRO ASPESIM	<input checked="" type="checkbox"/>	A

Verbalizza i lavori della delegazione la Dott.ssa Maria Tortora.

Presiede la seduta il Rappresentante di Parte Datoriale, il Segretario Generale.

ORDINE DEL GIORNO:

- Sottoscrizione CCDI 2023/2025 parte normativa e parte economica 2023;
- Varie ed eventuali.



Handwritten notes and signatures:
 Dopo i seletti, si apre il tavolo
 e le parti confermeranno quanto richiesto
 P.5 1/2

sottopunto nel Verbale di D.T. del 19
 DIC. 2023 - Le parti sottoscrivono
 l'allegato CCDI 2023/2025 parte
 normative e CCDI 2023 parte economica



Del che il Verbale è letto, confermato e sottoscritto.

Per la Parte Datoriale:

Il Presidente di D.T./Segretario Generale Dott.ssa Giovanna Imperato *Giovanna Imperato*

Il Responsabile Settore I Dott.ssa Paola Cocca *Paola Cocca*

Il Responsabile Settore IV Dott. Renato Spedaliere _____

Il Responsabile Comando P.M. Cap. Maria Silvia De Luca _____

Per la Parte Sindacale:

O.S. FP CGIL Franco Raglia <u><i>Franco Raglia</i></u>	O.S. FP CISL <u>Tommaso Giordano</u> Giovanni Capuano <u><i>Giovanni Capuano</i></u>
O.S. UIL-FPL Giuseppe Migliaccio <u><i>Giuseppe Migliaccio</i></u>	O.S. CSA RAL ALESSANDRO ASPASINI <u><i>Alessandro Aspasini</i></u>
Rsu Francesco Delicato	Rsu Stanislao Ventriglia <u><i>Stanislao Ventriglia</i></u>
Rsu Alfredo Tammaro <u><i>Alfredo Tammaro</i></u>	Rsu Ciro Bosco <u><i>Ciro Bosco</i></u>
Rsu Mario Gala <u><i>Mario Gala</i></u>	Rsu Ciro Russo <u><i>Ciro Russo</i></u>
Rsu Michele Del Prieta <u><i>Michele Del Prieta</i></u>	

Il Segretario Verbalizzante Maria Tortora *Maria Tortora*



Comune di Marano di Napoli

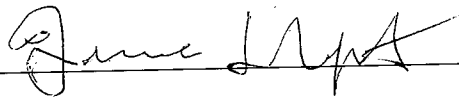
Città Metropolitana di Napoli

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI MARANO DI NAPOLI PERSONALE NON DIRIGENZIALE Parte normativa 2023 – 2025 Parte economica 2023

In data 22 DIC 23 alle ore 10⁰⁰ presso la residenza municipale del Comune di Marano di Napoli, ha avuto luogo l'incontro tra la parte pubblica e la parte sindacale di seguito specificate e hanno sottoscritto il presente ccdi come emarginato nell'intestazione.

la delegazione di parte datoriale così composta:

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
Dottssa GIOVANNA IMPARATO – SEGRETARIO COMUNALE



ORGANIZZAZIONI SINDACALI E R.S.U.

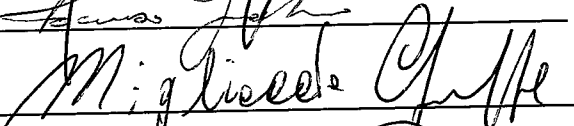
FP CGIL



CISL FP



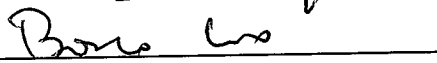
UIL FPL



CSA REG. E AUT. LOCALI



RSU Ciro Bosco

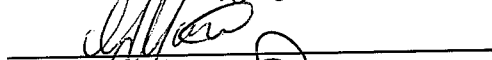


RSU Francesco Delicato

RSU Michele Del Prete



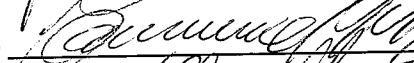
RSU Mario Gala




RSU Ciro Russo

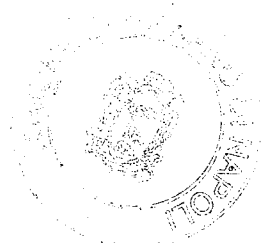


RSU Alfredo Tammaro



RSU Stanislao Ventriglia





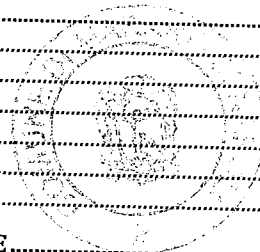


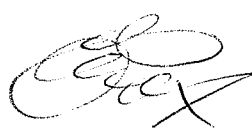
Comune di Marano di Napoli

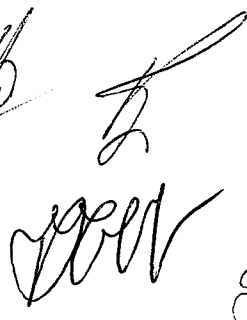

Città Metropolitana di Napoli


SOMMARIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	1
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	1
<i>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....</i>	<i>1</i>
<i>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....</i>	<i>1</i>
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	2
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	2
<i>Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.....</i>	<i>2</i>
<i>Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....</i>	<i>2</i>
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	3
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	3
<i>Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree.....</i>	<i>3</i>
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	7
<i>Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....</i>	<i>7</i>
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO.....	8
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	8
<i>Art. 7 Reperibilità.....</i>	<i>8</i>
<i>Art. 8 Turnazioni.....</i>	<i>8</i>
<i>Art. 9 Lavoro straordinario e Banca delle ore.....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 10 Flessibilità dell'orario di lavoro.....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 11 Orario multiperiodale.....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 12 Servizio mensa e buono pasto.....</i>	<i>11</i>
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	12
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	12
<i>Art. 13 Quantificazione delle risorse.....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 14 Strumenti di premialità.....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 15 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....</i>	<i>12</i>
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	13
<i>Art. 16 Premio correlato alla performance organizzativa.....</i>	<i>14</i>
<i>Art. 17 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione.....</i>	<i>14</i>
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	14
<i>Art. 18 Principi generali.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 19 Indennità condizioni di lavoro.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 20 Indennità per specifiche responsabilità.....</i>	<i>17</i>
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT.....	17
<i>Art. 21 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....</i>	<i>18</i>
<i>Art. 22 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici.....</i>	<i>18</i>
<i>Art. 23 Welfare integrativo.....</i>	<i>21</i>
TITOLO VI SEZIONI SPECIALI.....	21
CAPO I POLIZIA LOCALE.....	21







Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

Art. 24 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.....	21
Art. 25 Proventi delle violazioni al codice della strada – articolo stralciato.....	22
Art. 26 Indennità di servizio esterno.....	22
Art. 27 Indennità di funzione del personale della polizia locale.....	23

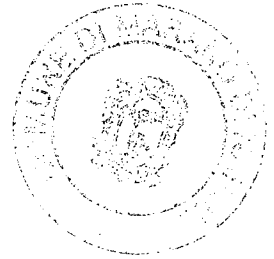
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....24

Art. 28 Salute e sicurezza sul lavoro.....	24
Art. 29 Disposizioni finali.....	25

M. prof. ULL. KPL

Bauer

Specie



over

CSA

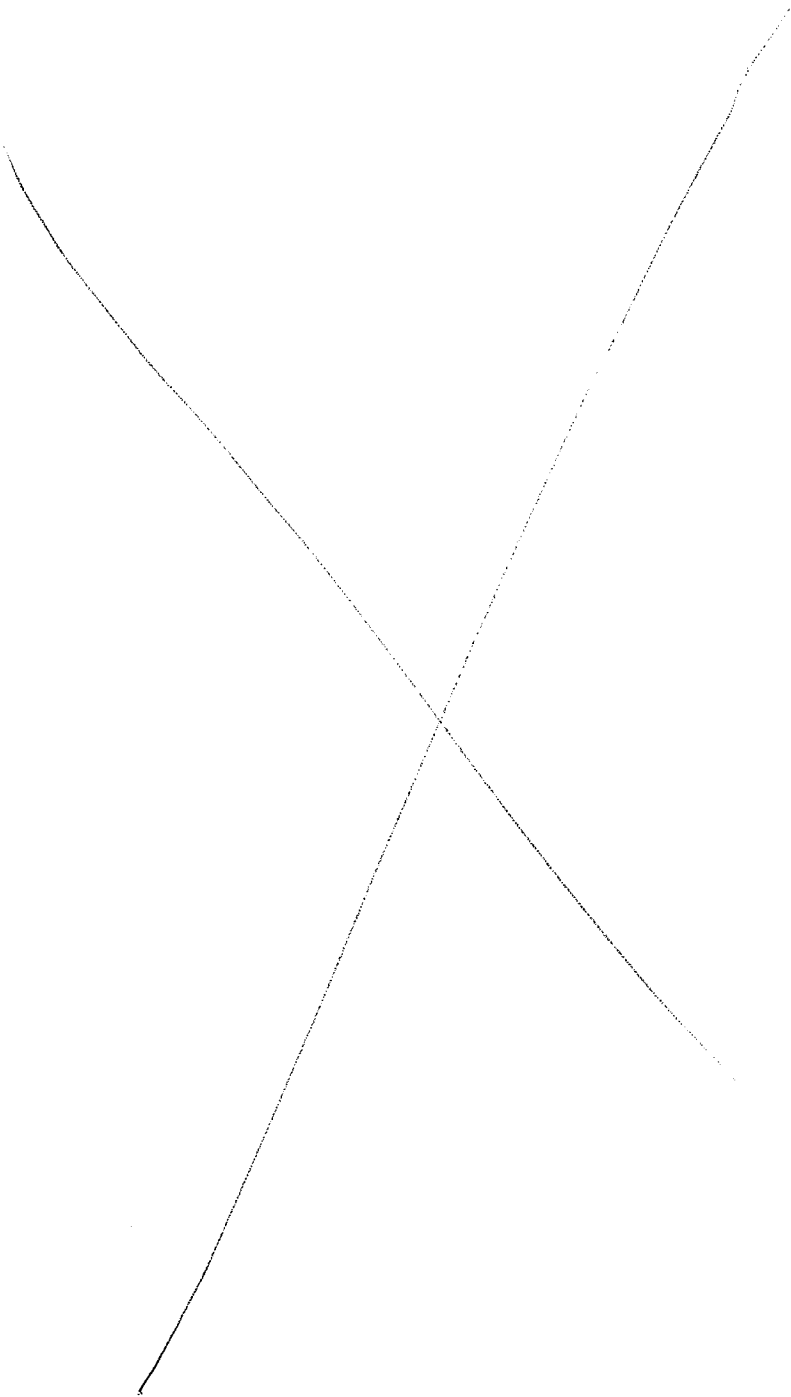
over

over

over

over

m. J. K. L.





TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 29 del 16.04.2013 integrato con pari provvedimento nr. 31 del 15.10.2013 e smi;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta comunale nr. 41 del 08.05.2013;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

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



Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà vigenza per il triennio 2023/2025.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione



Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

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



TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Nuovo sistema di classificazione

Art. 5

Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

M. F. / UIC / ERP

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

Quantificazione delle risorse

Le parti provvedono ogni anno - in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;

Il numero dei differenziali

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili non può superare il 49,99% degli aventi diritto in servizio alla data di decorrenza dell'applicazione dell'istituto delle progressione economiche orizzontali.

Le selezioni riguardano il personale in servizio e avente diritto alla data di decorrenza dell'applicazione dell'istituto delle progressione economiche orizzontali, a tempo indeterminato, sia full time che part time, che presentano idonea istanza di partecipazione all'avviso della procedura di progressione economica orizzontale predisposto dal settore in cui è incardinato l'ufficio personale.

La selezione avverrà per area di inquadramento (ex categoria) tra tutto il personale in servizio senza distinzione di settori.

4. I requisiti di partecipazione sono i seguenti:

i) concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica (come da parere Aran CFL224); per

Spelli P 3

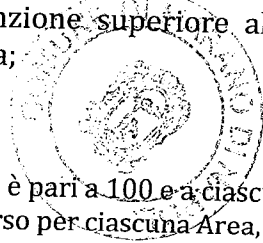


Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate,

ii) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari o ricorsi pendenti in giudizio, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;



A) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	Valutazione della performance e del triennio	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	35	5	100
Operatori esperti	60	35	5	100
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari E.Q.	60	30	10	100

I criteri **specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. **Valutazione della performance del triennio precedente**

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. **Esperienza professionale**

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente ricoperto alla data di indizione della procedura, a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo

Handwritten signatures and initials



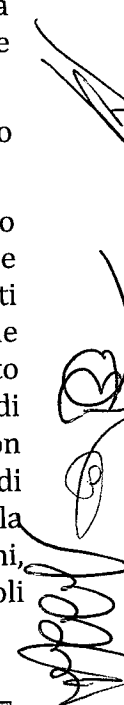
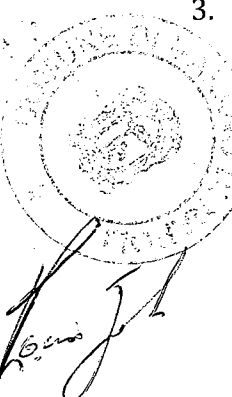
Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

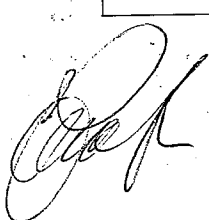

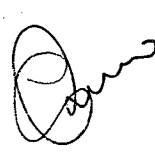

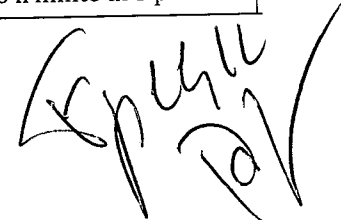
o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto si attribuiscono 3 punti per ogni anno, di permanenza della posizione economica già acquisita o differenziale stipendiale già acquisito.

C) COMPETENZE PROFESSIONALI ACQUISITE:

1. i titoli di studio e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune
2. competenze professionali acquisite certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
3. la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto. Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi. I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro). Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.



AREA: OPERATORI/ OPERATORI ESPERTI /ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore/Laurea Triennale	
Titolo	Punti max 10
Diploma di scuola superiore di secondo grado (solo per area Operatori e Operatori esperti)	2
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
competenze professionali acquisite certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano	0,20 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 20 ore con superamento con esame finale, entro il limite di 3 punti



Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

M. J. J. J.

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
competenze professionali acquisite certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano	0,20 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 20 ore oppure con superamento con esame finale, entro il limite di 3 punti

B) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B e C.

Ai sensi dell'art 14 comma 2 lettera f CCNL 16/11/2022, ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto pari al 3% del punteggio totale ottenuto.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area di inquadramento in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

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;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggior punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- maggior anzianità di servizio nella posizione economica;
- maggior anzianità di servizio nell'Ente
- maggior età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

[Handwritten signatures and stamps]

[Circular stamp: COMUNE DI MARANO DI NAPOLI]

[Handwritten initials: CSA]



Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

M. P. G. UIC / FPL

Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) - art. 17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota non inferiore al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q. Annualmente in sede di contrattazione sarà stabilita la percentuale da destinare alla retribuzione di risultato. Quest'ultima in ogni caso non potrà mai superare la retribuzione di risultato assegnata al Dirigente apicale;

b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, [quest'ultimo attribuibile oltre che nell'ipotesi di mancata nomina del titolare anche per la sostituzione dello stesso per un periodo superiore a tre mesi continuativi seguendo il seguente calcolo:

- **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)
- **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
- **Peso posizione (%)** = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
- **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato disponibili sul fondo / 100
- **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione ottenuta dall'OIV / 100 + eventuale compenso per incarico ad interim;

per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso di esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.



Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 7

Reperibilità

(art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese derogabile solo in caso di una sola unità lavorativa disponibile. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio dirigente/responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a 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. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
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 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.



Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

9. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e - su richiesta del dipendente interessato - dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

Art. 9

Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) - art. 32 - art. 33 - art.29 CCNL)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:

Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a 150 ulteriormente elevabili in caso di comprovata necessità, nel rispetto del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 10

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
- le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc.)
- la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i



Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

Art. 8 Turnazione

(art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36,



dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 11 Orario multiperiodale

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16/11/2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, può essere elevato a nr. 15 settimane.

2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16/11/2022.

Art. 12

Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. L'Ente in relazione al proprio assetto organizzativo, assicura il servizio di mensa aziendale al personale assunto con contratto a tempo indeterminato, determinato e/o part-time, appartenente alle seguenti categorie:
 - Personale Amministrativo-Tecnico che non opera in turno, la cui prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, con una pausa di almeno 30 minuti;
 - Personale di protezione civile, vigilanza, dell'area scolastica ed educativa e della biblioteca, con una pausa di 15 minuti, che potrà essere collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, con obbligo di marcatura della pausa pranzo;
3. Il servizio di mensa viene erogato nella forma dei buoni pasto, non cedibili a terzi e non possono essere monetizzati;
4. Il servizio mensa non può essere sostituito da indennità;
5. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
6. Il valore nominale del buono pasto è fissato in € 5,16.



TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I Risorse e Premialità

Art. 13

Quantificazione delle risorse

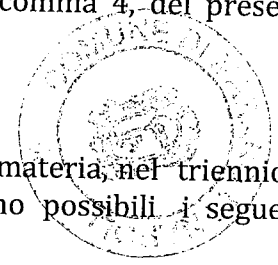
mfell *15/02*

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata annualmente in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 73 del 12.10.2023, che riporta le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

12
15/02

Art. 14 Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;



F. Pecorella

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]



Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 15

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.



Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 16

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.
4. Le risorse non distribuite vanno in economia nel fondo dell'anno successivo.

Art. 17

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 4 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 17, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono



[Handwritten signatures]



Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Il fondo destinato alla performance individuale, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente modalità di calcolo:

al 10% dei dipendenti valutati positivamente, assicurando comunque almeno una unità per settore, che relativamente alla performance individuale, conseguono la valutazione più elevata, ossia la massima valutazione prevista nello SMIVAP, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€
Numero complessivo dipendenti valutabili	
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (10%)	
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti oltre la maggiorazione del 30%	€
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa - media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	€
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati - somma per maggiorazione	€

5. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei tre anni precedenti, o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei quattro anni precedenti, o comunque delle ultime quattro valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei cinque anni precedenti, o comunque delle ultime cinque valutazioni disponibili in ordine cronologico.

6. In caso di ulteriore parità la scelta verrà effettuata dal responsabile di Settore a suo insindacabile giudizio secondo un principio di rotazione.

7. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo indeterminato,



Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 90 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

8. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il premio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
9. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:
 - incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 45 del D.lgs. 36/2023 e sue successive modificazioni;
 - ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.) CCNL 21.05.2018;
 - incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.

subirà le seguenti riduzioni:

Incentivi Importo		Performance individuale Riduzione
Da	A	%
0	4.000,00	zero
Da 4.001,00	7.000,00	20%
Da 7.001,00	10.000,00	40%
Oltre	10.001,00	50%

10. Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla premialità "performance individuale" degli altri dipendenti che non hanno ricevuto la decurtazione di cui sopra, il cui premio individuale comunque non potrà essere superiore del 30% del premio teorico distribuito.

CAPO III
Disciplina delle indennità

Art. 18
Principi generali



1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza di ciascun responsabile di settore
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della

[Handwritten signatures and initials]
 CCDI 2023-2025 COMUNE MARANO DI NAPOLI

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]



Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

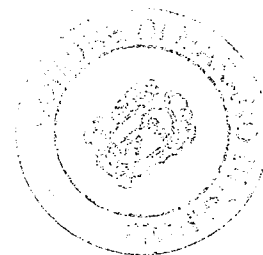
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
7. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 21 del presente contratto integrativo.

Art. 19

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)

1. L'Ente corrisponde un'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, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00, ed è così commisurata:
 - a) al personale per il quale ricorre un solo requisito di cui al comma 1: € 1,50 al giorno per il 2023, dal 2024 € 2,50;
 - b) al personale per il quale ricorrono due dei requisiti di cui al comma 1: € 2,50 al giorno per il 2023, dal 2024 € 3,50;
 - c) al personale per il quale ricorrono tre dei requisiti di cui al comma 1: € 5,00 al giorno per il 2023, dal 2024 € 7,50;
3. A titolo puramente esemplificativo, si stabilisce che:
 - ricorre un solo requisito per:
 - autisti di mezzi non pesanti;
 - custodi dei parchi pubblici, del civico cimitero, uscieri;
 - necrofori;
 - messo notificatore;
 - soggetti a sportello anagrafe e migratorio
 - segretariato sociale
 - front office con il pubblico presso il settore tributi
 - ricorrono due requisiti per:
 - gli operai in servizio esterno;
 - gli autisti di mezzi pesanti;
 - gli operatori con maneggio valori
 - ricorrono tre requisiti per:





Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

- economo comunale.

- mpef UIC IFR*
- La presente disciplina trova applicazione dalla data di validità del presente CCDI.
 - Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

Art. 20

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

- Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.
- In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato.
- L'ammontare complessivo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'articolo 84 del CCNL 16/11/2022, prevede come limite massimo individuale quanto segue:
 - dipendenti inquadrati nell'area dei Funzioni e dell'E.Q fino ad un massimo di € 4.000 annui;
 - dipendenti inquadrati nell'area degli Istruttori fino ad un massimo di € 3.000 annui;
 - dipendenti inquadrati nell'area degli Operatori Esperti fino ad un massimo di € 2.000 annui;
 - dipendenti inquadrati nell'area degli Operatori fino ad un massimo di € 1.000,00 annui.
- L'ammontare effettivo verrà debitamente quantificato, in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate.
- Detto importo potrà pertanto variare di anno in anno, sulla base delle generali disponibilità del fondo, conseguentemente le indennità attribuite anche se per le medesime responsabilità, subiranno variazioni in aumento o in diminuzione.
- Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti part-time. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno e sono disciplinate integralmente da apposito Regolamento.

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 21

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) - art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

- Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di



Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
 - b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
 - c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
 - d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
 - e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
 - f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
 - g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
2. per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, che si riporta:

"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 L. n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997".



Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

IMPORTO ALTRI INCENTIVI, RISPETTO AL MAX TEORICO RETRIBUZIONE DI RISULTATO (RdR)	DECURTAZIONE MASSIMA APPLICABILE
< 300%	nessuna
≥ 300% e < 500%	10% del RdR
≥ 500% e < 700%	30% del RdR
≥ 700% e < 1000%	50% del RdR
≥ 1000%	80% del RdR

3. La sommatoria delle decurtazioni operate secondo quanto previsto dal comma 2, del presente articolo, incrementa la retribuzione di risultato massima teorica spettante ai titolari di incarico di posizione organizzativa dei dipendenti che non hanno percepito le forme di incentivazione di cui al comma 2, in misura proporzionale al relativo valore di retribuzione di risultato massimo teorica, la cui retribuzione di risultato comunque non potrà essere superiore del 30% della retribuzione teorica di risultato e il limite di cui all'articolo 6 comma 1 lettera a). Il presente articolo si applica con decorrenza dalla data di validità del contratto.
4. Non sono considerati ai fini della correlazione in oggetto compensi percepiti dai titolari di posizione organizzativa elencati alle lettere da a) a g) dell'articolo 18 comma 1 del CCNL 21.05.2018, nonché i compensi percepiti in applicazione dell'articolo 43 della legge 449/1197 (anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'articolo 15, comma 1, lettera d) del CCNL 01.04.1999, come modificato dall'articolo 4, comma 4 del CCNL del 05.10.2001.
5. Gli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordi. Gli incentivi di cui all'art. 45 del D. Lgs 36/2023 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare il trattamento economico complessivo annuo lordi.
6. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.
7. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate.
8. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati - subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.



Art. 22

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

(art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016/ 45 d.Lgsd.36/2023 – art. 45 del D. Lgs. 36/2023)

1. Si rinvia al regolamento dell'Ente.

M. P. U. I. L. / F. P. C.

Art. 23

Welfare integrativo

(art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flessibile benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

[Handwritten signature]

TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

CAPO I

Polizia locale



[Handwritten mark]

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 24

Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - al regolamento comunale approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 05.04.2023.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]



Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

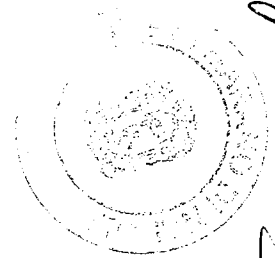
2. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 25

Proventi delle violazioni al codice della strada

ARTICOLO STRALCIATO COME D.T. DEL 19.12.2023

M. J. Felice UIC (FPL)



F. Scudato

Art. 26

Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

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 entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è determinato entro i seguenti valori giornalieri:
 - a) per prestazione lavorativa esterna compresa tra il 10% ed il 33% dell'orario giornaliero Euro 1,00 per l'anno 2023, € 2,00 dal 2024;
 - b) per prestazione lavorativa esterna compresa tra il 34% ed il 66% dell'orario giornaliero Euro 2,50 per l'anno 2023, € 3,50 dal 2024;
 - c) per prestazione lavorativa esterna compresa tra il 67% ed il 100% dell'orario giornaliero Euro 4,50 per l'anno 2023, € 7,00 dal 2024;
3. 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 del servizio stesso in ambienti esterni.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e
 - c) s.m.i.;
 - d) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

D

551

Quar

L

Ch

Ch

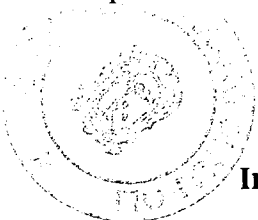
Ch



Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

- e) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
6. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del dirigente/responsabile del Settore competente e trova applicazione dalla data di validità del presente CCDI.



M. Felice UIC / FPL

Art. 27

Indennità di funzione del personale della polizia locale

(art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi che comportano indennità per le specifiche responsabilità e le indennità di funzione, si terrà conto dei seguenti sei criteri, per il punteggio massimo riportato a fianco degli stessi:
1. Grado di competenza specialistica o professionale rispetto alle funzioni da svolgere
 2. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni interne
 3. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni esterne
 4. Grado di autonomia dei processi lavorativi
 5. Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati
 6. Grado di complessità dei procedimenti da gestire
4. Il compenso lordo attribuibile, nei limiti delle risorse a disposizione, ai dipendenti titolari delle specifiche responsabilità come sopra individuate, è graduato in base alla categoria contrattuale di appartenenza e al voto conseguito, nonché in base al grado rivestito per i soli dipendenti della Polizia Municipale per le indennità di funzione.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
- a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
6. I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal dirigente/responsabile del Settore interessato, sulla base delle risorse stanziare con il CCDI.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom left]



Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla vigenza del contratto integrativo e in conformità al vigente regolamento comunale, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.

[Handwritten signature]
CILIFPL

TITOLO VII Disposizioni Finali

Art. 28

Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

Art. 29 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI MARANO DI NAPOLI PERSONALE NON DIRIGENZIALE Parte normativa 2023 – 2025 Parte economica 2023	
In data <u>22 DIC 23</u> alle ore <u>10⁰⁰</u> presso la residenza municipale del Comune di Marano di Napoli, ha avuto luogo l'incontro tra la parte pubblica e la parte sindacale di seguito specificate e hanno sottoscritto il presente ccdi come emarginato nell'instestazione.	
IL PRES. D. T. DI PARTE PUBBLICA DOTT. SSA GIOVANNA IMPARATO – SEGRETARIO COMUNALE <u>[Signature]</u>	
OO.SS. FP CGIL <u>[Signature]</u>	OO.SS. UIL FPL <u>[Signature]</u>
OO.SS. CISL FP <u>[Signature]</u>	OO.SS. CSA REG. E AUT. LOCALI <u>[Signature]</u>
RSU Ciro Bosco <u>[Signature]</u>	RSU Mario Gala <u>[Signature]</u>
RSU Francesco Delicato _____	RSU Michele Del Prete <u>[Signature]</u>
RSU Ciro Russo <u>[Signature]</u>	RSU Alfredo Tammaro <u>[Signature]</u>
RSU Stanislaio Ventriglia <u>[Signature]</u>	

