



# Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

Numero 36 del 21/12/2023

**Oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI del personale non dirigente dell'Ente - parte normativa 2023/2025 e parte economica anno 2023**

L'anno 2023 il giorno *ventuno* del mese di *dicembre* alle ore *13:00* nella sede municipale, si è riunita la Giunta Comunale, nelle forme di legge, nelle persone dei sigg.ri:

COGNOME	NOME	QUALIFICA	P	A
MORRA	Matteo	Sindaco	X	
CARANDENTE	Luigi	Vice Sindaco	X	
RUSSO	Concetta	Assessore	X	
BOCCHETTI	Carmen	Assessore	X	
CARANDENTE	Carmine	Assessore		X
POLICHETTI	Gennaro	Assessore	X	
VARRIALE	Paolo	Assessore	X	

Il Presidente constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a deliberare sulla proposta di cui all'oggetto.

Partecipa alla seduta il Segretario Generale dott.ssa Giovanna Imperato.



## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI del personale non dirigente dell'Ente – parte normativa 2023/2025 e parte economica anno 2023**

**L'Assessore Dott.ssa Concetta Russo**

**e**

**Il Responsabile, titolare di incarico di Elevata Qualificazione , del IV Settore Programmazione e Risorse Umane, Dott. Renato Spedalieri**

PREMESSO che con l'entrata in vigore del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dipendente non dirigenziale del nuovo Comparto Funzioni Locali firmato il 16.11.2022.

- è stato disapplicato l'articolo 8 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, in merito alla "Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure";
- è necessario procedere alla stesura ed alla stipula del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del Comune di Marano di Napoli;

PREMESSO che l'art. 3 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 relativo al personale non dirigente, che prevede un sistema di relazioni sindacali articolato sostanzialmente su due livelli di contrattazione:

- contrattazione collettiva a livello nazionale;
- contrattazione collettiva decentrata sulle materie specificazione individuate del CCNL Funzioni Locali;

Visti:

- l'art. 7 dello stesso CCNL, ad oggetto "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie", il quale stabilisce, al comma 4, le materie oggetto di contrattazione integrativa;
- l'art. 8 dello stesso CCNL, che stabilisce i tempi e le procedure per la ripartizione delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività e per la sottoscrizione del relativo contratto integrativo;
- il comma 7 del suddetto articolo. 8, che prevede inoltre:
  - a) il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sia effettuata dal collegio dei revisori dei conti;
  - b) che, a tal fine, l'ipotesi di contratto decentrato definita dalla delegazione trattante viene inviata, entro dieci giorni, al suddetto organismo corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria;
  - c) che l'organo di Governo dell'Ente, in assenza di rilievi da parte del collegio dei revisori, autorizza il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;

Vista la deliberazione della Commissione Straordinaria adottata con i poteri di Giunta Comunale:

- nr. 3 del 09.01.2023, con cui è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica, con affidamento delle funzioni di Presidente al Segretario Generale;



# Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

Considerato che l'Ente con determinazione IV settore nr. 73 del 12.10.2023 ha altresì proceduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023, essendo atto presupposto, collegato ed indefettibile per la corretta stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;

CONSIDERATO altresì che il Responsabile Finanziario redigeva, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001, la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico – finanziaria del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, secondo gli schemi redatti e le istruzioni contenute nella Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – n. 25 del 19 luglio 2012, adeguate ai contenuti del C.C.N.L. comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 e del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;

VISTO l'art. 40-bis del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, nel testo sostituito dall'art. 55, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigenziale, validità parte normativa per il triennio 2023 – 2025 e parte economica anno 2023 mediante riparto delle risorse decentrate relative all'anno 2023 sottoscritta nella seduta di delegazione trattante del 19.12.2023 e trasmessa, all'organo di revisione contabile per la verifica sulla compatibilità dei costi e relativo parere;

Visto il parere favorevole su tale ipotesi emesso dal Collegio dei Revisori trasmesso con nota prot. 45859/2023 avente ad oggetto *“Parere sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto “Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI del personale non dirigente dell'Ente, parte normativa 2023/2025 e parte economica 2023”;*

Ritenuto di dover autorizzare la Delegazione Trattante di parte pubblica alla stipula definitiva del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023/2025 personale non dirigenziale e del riparto risorse decentrate anno 2023, allegati alla presente, al fine di convocare la Delegazione Trattante, e successivamente di inviare il contratto all'ARAN, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 5, del D. Lgs. 165/2001;

Visti gli atti citati;

VISTI lo Statuto ed i Regolamenti dell'Ente;

Visto il D. Lgs. Del 18.08.2000, nr. 267;

## **PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE**

1. DI DARE ATTO che le premesse sono parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente provvedimento;
2. PRENDERE ATTO dei seguenti atti, per formarne parte integrante e sostanziale:
  - Ipotesi di nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, personale non dirigenziale, validità parte normativa per il triennio 2023 – 2025 e parte economica anno 2023;





# Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

- Relazione illustrativa e tecnico – finanziaria al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, personale non dirigenziale, validità parte normativa per il triennio 2023 – 2025 e parte economica anno 2023;
  - Verbale della Delegazione Trattante del 19.12.2023;
  - Parere del Collegio dei Revisori dei Conti trasmesso con nota prot. 45859/2023 avente ad oggetto "Parere sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto "Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI del personale non dirigente dell'Ente, parte normativa 2023/2025 e parte economica 2023", che esprime favorevole parere;
3. AUTORIZZARE – per l'effetto – il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla stipula definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente - parte economica validità anno 2023;
  4. DARE MANDATO al Responsabile del Settore in cui è incardinato l'Ufficio Personale di procedere agli adempimenti successivi, ivi compresa la trasmissione telematica all'ARAN ai sensi dell'art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001;
  5. DI DISPORRE la pubblicazione all'albo pretorio on line del Comune, secondo le modalità previste dalla vigente normativa, nonché la pubblicazione in Amministrazione Trasparente;
  6. DI DISPORRE la trasmissione nel presente provvedimento, al Sindaco, ai Responsabili di Settore dell'Entei, al Comando di Polizia Municipale, alla R.S.U. e alle OO.SS.;
  7. DI DARE ATTO che la proposta di delibera è stata presentata corredata dai prescritti pareri favorevoli di cui all'art. 49 – comma 1 – del T.U.E.L. 18/08/2000, n. 267, che si allegano all'originale;
  8. DI DICHIARARE la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000;

**L'estensore**

*Dott.ssa Maria Tortora*

**Assessore Competente  
Dott.ssa Concetta Russo**

**Il Responsabile IV Settore  
Dott. Renato Spedaliere**





# Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

---

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione avente ad oggetto "*Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI del personale non dirigente dell'Ente –parte normativa 2023/2025 e parte economica anno 2023*", a firma del Responsabile del Settore IV – Programmazione e Risorse Umane, Dott. Renato Spedaliere e dall'Assessore Dott.ssa Concetta Russo;

ACQUISITI i pareri del Responsabile IV Settore Programmazione e Risorse Umane, resi ai sensi dell'art. 49 e 147 bis comma 1 del D.Lgs.267/2000, e dell'art. 3 del vigente Regolamento sui controlli interni;

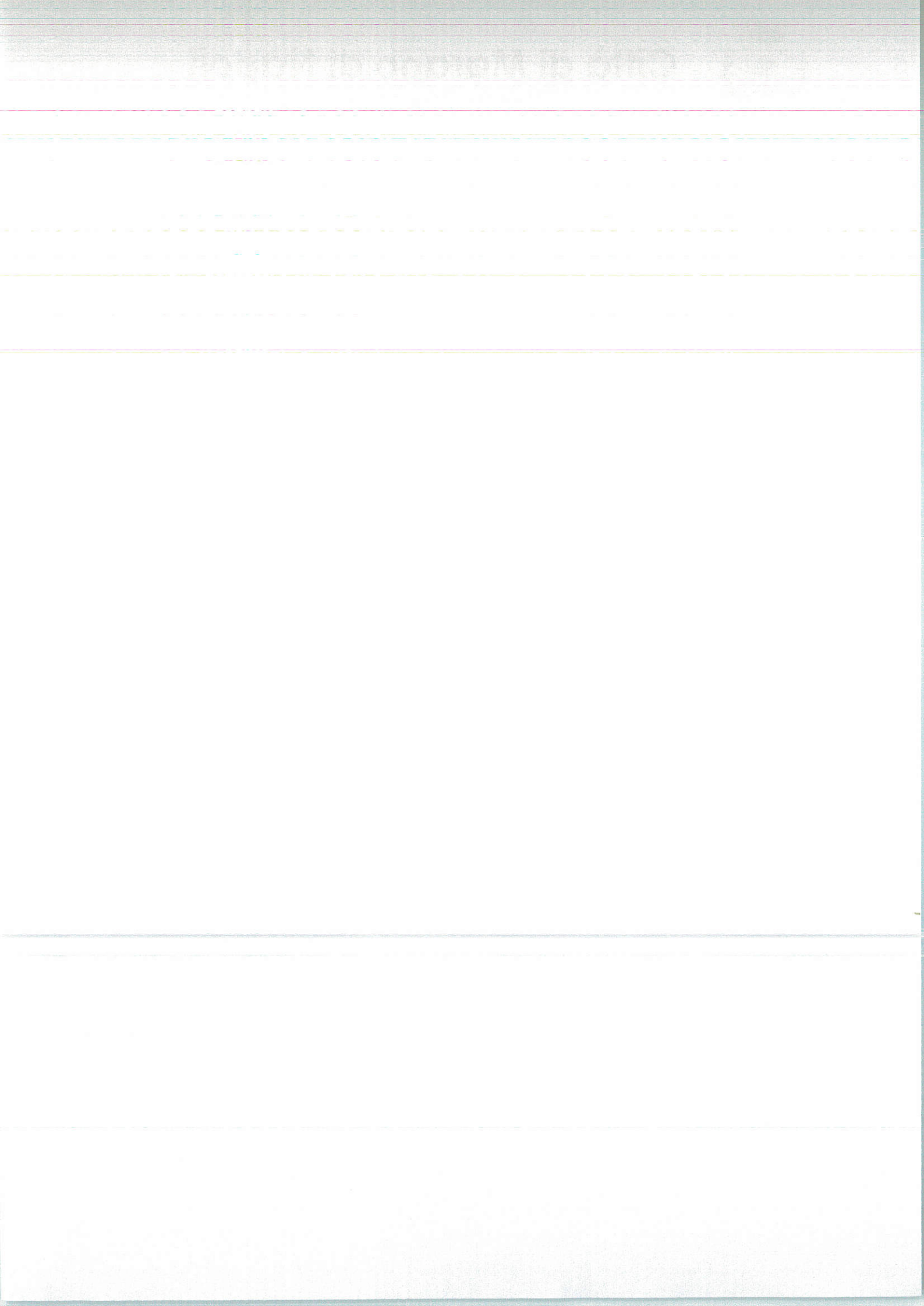
Visto il D. Lgs. Del 18.08.2000, nr. 267;

Ritenuto di dover approvare la proposta;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge

## DELIBERA

- DI APPROVARE la proposta di deliberazione avente ad oggetto "*Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI del personale non dirigente dell'Ente –parte normativa 2023/2025 e parte economica anno 2023*", a firma del Responsabile del Settore IV – Programmazione e Risorse Umane, Dott. Renato Spedaliere e dall'Assessore Dott.ssa Concetta Russo;
- DI DICHIARARE con separata ed unanime votazione, il presente atto, immediatamente eseguibile.





# Città di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

## COMUNE DI MARANO DI NAPOLI Città Metropolitana di Napoli

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE** per la GIUNTA COMUNALE

Proponente:  
RESPONSABILE IV SETTORE

**Oggetto:** Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI del personale non dirigente dell'Ente –parte normativa 2023/2025 e parte economica anno 2023





Ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 267/00, che testualmente recita:

1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta e al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica, del responsabile del servizio interessato e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile. I pareri sono inseriti nella deliberazione.

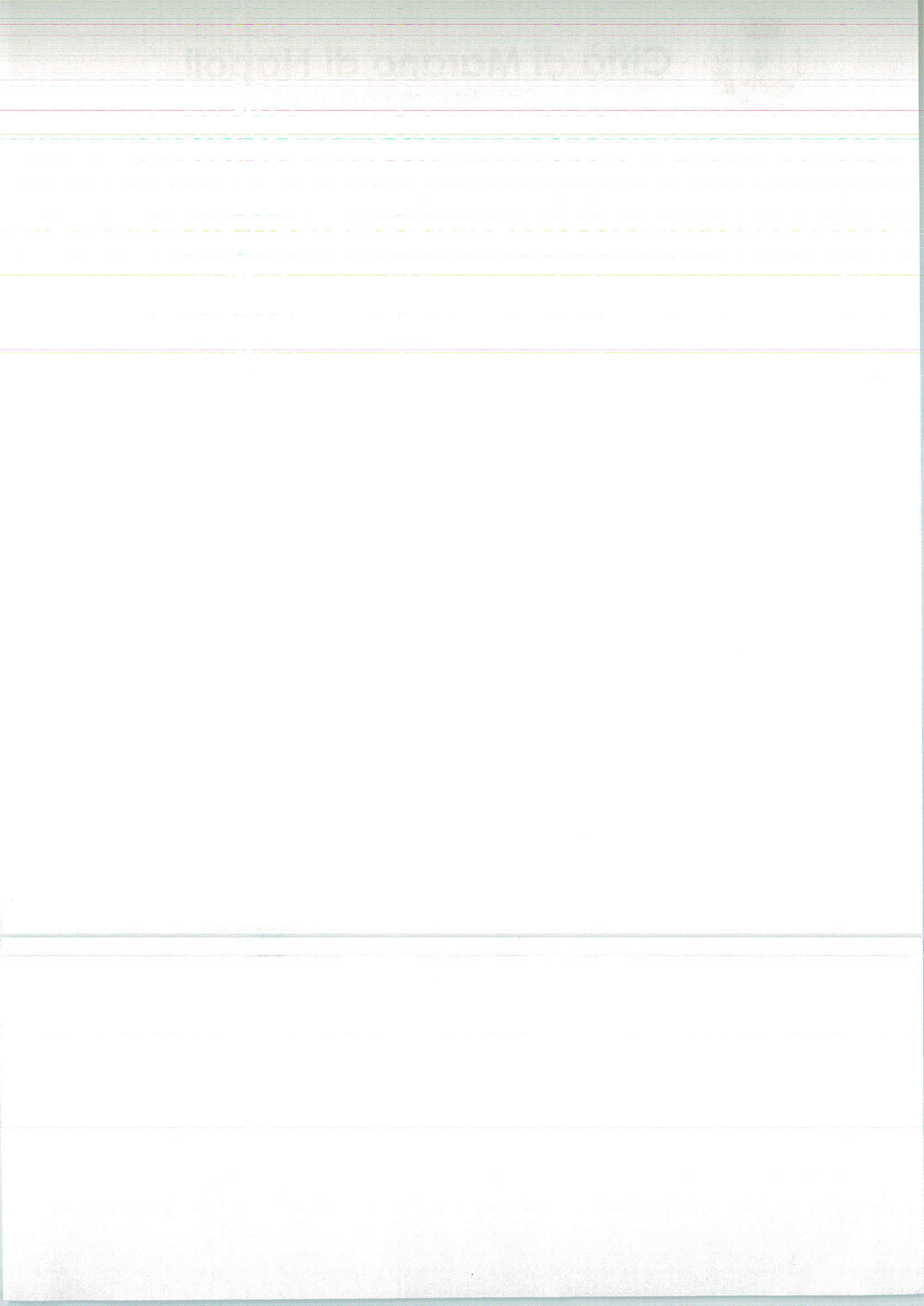
2. Nel caso in cui l'ente non abbia i responsabili dei servizi, il parere è espresso dal segretario dell'ente, in relazione alle sue competenze.

3. I soggetti di cui al comma 1 rispondono in via amministrativa e contabile dei pareri espressi.

Sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

<p>IL RESPONSABILE Dott. Renato Spedalieri</p>	<p>Per quanto concerne <b>la regolarità tecnica</b> esprime parere:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>FAVOREVOLE</b>      <input type="checkbox"/> <b>CONTRARIO</b></p> <p>Data _____</p> <p>Il Responsabile Dott. Renato Spedalieri</p>  
<p>IL RESPONSABILE AREA Servizi Finanziario Dott. Renato Spedalieri</p> <p>_____</p>	<p>Per quanto concerne <b>la regolarità contabile</b> esprime parere:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>FAVOREVOLE</b>      <input type="checkbox"/> <b>CONTRARIO</b></p> <p>Data _____</p> <p>Il Responsabile Dott. Renato Spedalieri</p>  







**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
E  
RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA  
AL CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE –  
PARTE NORMATIVA 2023-2025  
PARTE ECONOMICA ANNO 2023**

(ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001 e della Circolare del Ministero Economia e Finanza N. 25 del 19.07.2012)

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**  
**Modulo 1. Scheda illustrativa aspetti procedurali**

Data di sottoscrizione ipotesi CCDI parte economica 2022	19.12.2023
Periodo temporale di vigenza	01/01/2023 - 31/12/2023 PARTE NORMATIVA ANNO 2023 PARTE ECONOMICA
Composizione della Delegazione trattante	<p>Parte pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Segretario Generale –Presidente</li> <li>-Responsabile Settore/Unità di Staff: <ul style="list-style-type: none"> <li>1. I Affari Generali e Demografici - componente</li> <li>2. IV Programmazione e Risorse Umane - componente</li> <li>3. Comandante della Polizia Municipale - componente</li> </ul> </li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- RSU</li> <li>- FP CGIL</li> <li>- CISL FP</li> <li>- UIL FPL</li> <li>- CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- RSU</li> <li>- FP CGIL</li> <li>- CISL FP</li> <li>- UIL FPL</li> </ul>
Soggetti destinatari	<p>Personale non dirigente delle Aree</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Degli Operatori, degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</li> </ul>
Materie trattate dal contratto integrativo	Utilizzo Risorse Decentrate anno 2023
<p><b>Rispetto dell'iter Adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><i>Intervento dell'Organo di controllo interno</i></p> <p>È stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno (parere prot. n. .... Del __/12/2023)</p>
	<p><i>Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa</i></p> <p>È stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza nella deliberazione di Giunta Comunale n. 60/2023 relativa al PIAO.</p>
	<p>È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/09- nella deliberazione di Giunta Comunale n. 60/2023 relativa al PIAO.</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009.</p>



## Modulo 2. Illustrazione dell'articolato del Contratto

### a) *Progressioni economiche all'interno delle Aree (orizzontale) - ex art. 14 CCNL F.L. 2019/2021*

Le risorse complessivamente destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali da attivarsi per l'anno 2023 ammontano ad euro 246.724,24; tali risorse sono interamente a carico della parte stabile del fondo di cui all'art. 67 CCNL Funzioni Locali 2016/2018 e articolo 79 CCNL F.L. 2019/2021. Oltre l'importo di 15.000 € quale ricalcolo dei vari istituti.

### b) *Indennità di comparto*

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2023, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 comma 4, lettere b) e c) CCNL 22.01.2004 e per gli importi indicati in tabella D dello stesso CCNL del 22.01.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Egualmente non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Per l'anno 2023 le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a € 55.608,94.

### c) *Turnazione, reperibilità, maggiorazione festiva*

1. L'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta:

- nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo/notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

2. L'indennità di reperibilità è corrisposta al personale impegnato in aree che richiedono servizi di pronto intervento ed è corrisposta nella misura prevista dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

3. Al personale inserito in strutture che prevedono un orario giornaliero di almeno dieci ore viene corrisposta l'indennità di cui all'art. 30 del CCNL F.L. 16.11.2022 che compensa interamente il disagio derivante dall'articolazione per turni dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano maggiorazione oraria del 10%;
- turno notturno o festivo maggiorazione oraria del 30%;
- turno festivo notturno maggiorazione oraria del 50%;
- turno festivo infrasettimanale maggiorazione oraria del 100%.

Le risorse destinate alla corresponsione delle indennità di cui ai punti 1, 2 e 3 sono previste, per l'anno 2023, per un importo presunto pari ad euro 120.501,80.

### d) *Straordinario*

Questa voce di importo pari ad € 10.538,36 è relativa all'ammontare del Fondo Consolidato all'01.01.2000, costituito, come si rileva dai lavori preparatori al Fondo 2001, cumulando la quota relativa all'art. 14 co.1 "Lavoro Straordinario" (art. 31 co. 2 lett. a CCNL 1995) pari a £ 20.405.110

e) *Indennità condizioni di lavoro art. 84 bis CCNL Funzioni Locali 2019/2021*

Al personale, con incarichi formalmente conferiti, adibiti in via continuativa a svolgimento di attività:

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

compete un'indennità giornaliera ex art. 88 comma 2 CCNL F.L. 2019/2021, per l'anno 2023 nella misura di:

- € 1,50 per ogni giornata lavorativa al personale per il quale ricorre un solo requisito di cui sopra;
- € 2,50 per ogni giornata lavorativa al personale per il quale ricorrono due dei requisiti di cui sopra;
- € 5,00 per ogni giornata lavorativa al personale per il quale ricorrono tre dei requisiti

L'importo destinato a tale istituto, per l'anno 2023, è di euro € 21.240,00

f) *Indennità servizio esterno art. 100 CCNL F.L. 2019/2021*

Ai sensi dell'art. 100 CCNL F.L. 2019/2021 che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera, è sancita dall'art. 26 del CCDI parte normativa 2023/2025. Il totale delle risorse, per l'anno 2023, è di euro 18.000,00.

g) *Indennità di Funzioni articolo 97 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021*

Ai sensi dell'art. 97 CCNL *Funzioni Locali 2019/2021* e del CCDI 2023/2025 art. 27 è possibile erogare a personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione presso la Polizia Municipale, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità. Tale indennità viene riconosciuta con atto formale del Responsabile di Settore e la relativa disciplina è sancita dall'art. 27 del CCDI parte normativa 2023/2025. Il totale delle risorse, per l'anno 2023, è di euro 30.000,00

h) *Indennità di responsabilità personale art. 84 CCNL Funzioni Locali 2019/2021 CCNL Funzioni Locali 2019/2021*

Al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è dovuta un'indennità per funzioni di responsabilità ex art. 80 comma 2 CCNL F.L. 2019/2021. Tale indennità viene riconosciuta con atto formale del Responsabile di Settore e la relativa disciplina è sancita dall'art. 20 del CCDI parte normativa 2023/2025. Il totale delle risorse, per l'anno 2023, è di euro 53.025,00.

i) *Compensi diretti ad incentivare la Performance per il miglioramento dei servizi*

Si destinano, per l'anno 2023, le risorse per finanziare i compensi diretti ad incentivare la performance individuale nella misura del 62% e organizzativa nella misura del 38% per il miglioramento dei servizi. La somma complessivamente destinata a tale istituto è data dalle economie derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali e sarà ripartita secondo criteri selettivi tra i vari dipendenti assegnati a ciascun Settore negli importi teorici massimi attribuibili, da calcolarsi successivamente diversificati in relazione a ciascuna categoria. Il tutto in base al Sistema di misurazione della Performance adottando dal comune di Marano di Napoli con delibera di G.C. n 41/2013, che prevede che il conseguimento degli obiettivi costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. Pertanto i compensi destinati a tale istituto contrattuale saranno corrisposti a seguito del processo di valutazione della performance in base alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di cui al piano della Performance per l'anno 2023.

La valutazione della Performance individuale prevede che la valutazione dei comportamenti e delle competenze sia effettuata sulla base delle schede di valutazione.

l) *Progetti produttività*  
Importi non valorizzati

m) *Incentivi progettazione, funzioni tecniche, compensi Istat.*

Altre risorse di parte variabile con destinazione individuata sono:

1. compensi Istat per l'importo di € 19.297,81- risorse non soggette al limite;
2. incentivi per Funzioni Tecniche ex art. 45 D. Lgs. 36/2023 per l'importo di € 155.099,83– risorse non soggette al limite;

n) *Compensi art. 208 comma 5 bis D. Lgs. 285/1992*

Tali compensi, che transitano per il fondo, sono legati al potenziamento delle attività di controllo della Polizia Municipale e sono finanziati con una quota degli incassi derivanti dalle sanzioni al Codice della Strada elevate. Ai sensi dell'art. 79 comma 4 non è possibile stanziare tali somme per gli enti che si trovino in dissesto finanziario.

## RISULTATI ATTESI

L'utilizzo delle risorse destinate alla produttività generale è improntato a valorizzare il merito risultante dalla valutazione dei singoli dipendenti.

Le risorse sono destinate ad avere una positiva ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva garantendo, anche in una situazione di grave carenza di organico, un miglioramento della qualità dei servizi prestati alla collettività.

La valutazione del risultato avviene attraverso il Sistema di Valutazione della Performance, di struttura ed individuale, adottato dal Comune di Marano di Napoli con Deliberazione di Giunta Comunale n. 41/2013.



# RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

## Modulo 1. La Costituzione del fondo

Il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023 è stato costituito con Determinazione IV Settore n. 73 del 12.10.2023 ai sensi dell'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16.11.2022 ed è composto da:

- Risorse aventi carattere di certezza e stabilità, consolidatesi negli anni, destinate al finanziamento di istituti economici di carattere stabile (progressione economica orizzontale, indennità di comparto, turnazione- reperibilità-maggiorazione festiva ecc.)
- Risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità destinate al finanziamento di istituti economici di carattere variabile (compensi produttività).

Lo stesso fondo è stato determinato in applicazione del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 che, all'art. 79 richiama l'articolo del CCNL 2016/2018, il quale prevede che il fondo è costituito da "un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 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 del 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.". Tale importo prevede poi una serie di incrementi, di natura stabile e variabile, che ne vanno a determinare la consistenza finale.

Quindi a partire dall'anno 2018, l'esclusione dal fondo stesso delle risorse destinate, nell'anno 2017, al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative e della Alte Professionalità, che sono poste a carico del Bilancio dell'Ente.

### COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 840.046,60
Risorse variabili soggette al limite	€ 0,00
Risorse variabili non soggette al limite	€ 202.789,64
<b>Totale risorse</b>	<b>€ 1.042.836,24</b>

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

##### Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata nel modo seguente:

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 – ex art. 67 c.1 CCNL 2016-2018 – ex art. 79 co. 1 lett. a) CCNL 2019/2021	€	<b>729.710,04</b>	
INCREMENTO EX ART. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2016-2018 DI €83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015	+ €	15.641,60	fuori tetto*
DIFFERENZE INCREMENTI PEO- art. 67 c.2 lett. b) CCNL 2016-2018 (come da determina n. 17 del 31.12.2018)	+ €	12.445,90	fuori tetto*
RISORSE RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO nel 2017 - art. 67 c.2 lett. c) CCNL 2016-2018	+ €	3.659,63	
RISORSE RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO nel 2018 - art. 67 c.2 lett. c) CCNL 2016-2018	+ €	7.138,17	
RISORSE RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO nel 2019 - art. 67 c.2 lett. c) CCNL 2016-2018	+ €	6.795,88	
RISORSE RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO nel 2020 - art. 67 c.2 lett. c) CCNL 2016-2018	+ €	12.025,65	
RISORSE RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO nel 2021 - art. 67 c.2 lett. c) CCNL 2016-2018	+ €	6.919,64	
RISORSE RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO nel 2022- art. 67 c.2 lett. c) CCNL 2016-2018 ex art. 79 co. 1 lett. a) CCNL 2019/2021	+ €	3.198,00	

INCREMENTO ai sensi della lettera b comma 1 art 79 CCNL 2019-2021 DI € 84,50 per il personale in servizio al 31.12.2018 (165 DIP T I + 3 T D)	+ €	14.196,00	fuori tetto*
INCREMENTO DIFFERENZIALI STIPENDIALI ai sensi della lettera d comma 1 art 79 ccnl 2019-2021 (125 dip.)	+ €	23.913,89	fuori tetto*
INCREMENTO DI CUI ALL'ARTICOLO ART 79 COMMA 1 BIS CCNL 2019-2021	+ €	4.402,20	fuori tetto*
<b>TOTALE RISORSE STABILI 2023 EX ART. 79 comprensivo dei fuori tetto senza rispetto del limite ex art. 23 D. LGS. 75/2017</b>	€	<b>840.046,60</b>	

#### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

RISORSE VARIABILI ART. 79 COMMA 2			
<i>risorse variabili non soggette al limite</i>	CENSIMENTO ISTAT ART. 79 C.2 LETT. a) CCNL F.L. 2019/21	€	19.297,81
	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ART. 45 D.LGS. 36/2023	€	155.099,83
	INCREMENTO ai sensi della lettera b comma 1 art 79 ccnl 2019-2021 DI € 84,50 per il personale in servizio al 31.12.2018 (165 DIP T I + 3 T D) – annualità 2021	€	14.196,00
	INCREMENTO ai sensi della lettera b comma 1 art 79 ccnl 2019-2021 DI € 84,50 per il personale in servizio al 31.12.2018 (165 DIP T I + 3 T D) – annualità 2022	€	14.196,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>€</b>	<b>202.789,64</b>

#### Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

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

Descrizione		Importo
<b>A) Fondo tendenziale</b>		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€	840.046,60
Risorse variabili	€	202.789,64
<b>Totale fondo tendenziale</b>	<b>€</b>	<b>1.042.836,24</b>
<b>B) Decurtazioni del Fondo tendenziale</b>		
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€	
Decurtazione risorse variabili	€	-----
<b>Totale decurtazioni fondo tendenziale</b>	<b>€</b>	
<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€	840.046,60
Risorse variabili	€	202.789,64
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€</b>	<b>1.042.836,24</b>

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

Le risorse allocate all'esterno del Fondo per € 155.099,83 sono quelle relative agli incentivi per Funzioni Tecniche ex art. 45 D. Lgs. 36/2023 e sono "individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75 del 2017." Di conseguenza tali incentivi sono coperti "con oneri gravanti sugli stanziamenti destinati al finanziamento del singolo appalto e vanno imputati allo stesso capitolo che sovvenziona l'opera o l'acquisto di beni e servizi." e quindi "l'onere relativo non transita nell'ambito dei capitoli dedicati alla spesa del personale e non può essere soggetto ai vincoli posti alla relativa spesa."

Nonché le risorse del Censimento finanziate dall'Istat per l'importo di € 19.297,81.

### Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa



Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Le seguenti somme sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Descrizione		Importo
Indennità di comparto	€	55.608,94
Progressioni economiche orizzontali in godimento	€	240.839,24
<b>totale</b>	<b>€</b>	<b>296.448,17</b>

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 481.038,43 così suddivise:

Descrizione		Importo
Indennità di turno	€	76.280,87
Indennità condizioni di lavoro (rischio disagio maneggio valori - art. 84 bis -CCNL F.L. 2019-2021)	€	21.240,00
Indennità di reperibilità - Lavoro notturno e festivo – art 24 . CCNL 2000	€	44.220,94
Indennità di funzione P.M.	€	30.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 84 -CCNL F.L. 2019-2021)	€	53.025,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	€	0,00
Indennità per servizio esterno di vigilanza (art. 100 CCNL F.L. 2019-2021)	€	18.000,00
Piano Performance	€	227.733,27
Straordinario	€	10.538,36
<b>TOTALE</b>	<b>€</b>	<b>481.038,43</b>

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente (*oppure*) Sono ancora da regolare le seguenti somme:

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	
Somme regolate dal contratto	€ 481.038,43
Destinazioni ancora da regolare	
<b>Totale</b>	

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente (*oppure*) Sono state allocate all'esterno del fondo risorse per € \_\_\_\_\_ al fine di

\_\_\_\_\_

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

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

Le risorse stabili ammontano a € 840.046,60, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 359.008,17. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

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

È stato previsto lo stanziamento di € 41.675,00 per l'effettuazione di progressioni orizzontali con decorrenza 01/01/2023 che consente la progressione di un contingente di personale non superiore al 49,99% delle unità in servizio ed aventi diritto al 01.01.2023..

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

**Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2022.**

Descrizione	Anno 2023	Anno 2022	Differenza	Anno
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>				
<i>Risorse storiche</i>				
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)				
<i>Incrementi contrattuali</i>				
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1				
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2				
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1				
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2				
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>				
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2				
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)				
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14				
CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)				
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2				
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari				
Unico importo consolidato anno 2017 ex art.67 CCNL FF.LL. 21.05.2018	729.710,04	729.710,04	0,00	
Differenziali progressioni economiche orizzontali – art. 67 co. 2 lettera b) CCNL FF.LL. 21.05.2018	15.641,60	15.641,60	0,00	
Incremento art. 67 c. 2 lett. a - € 83.20 x dip. al 31.12.2015	12.445,90	12.445,90	0,00	
RIA e assegni ad personam – personale cessato 2017 – art. 67 co. 2 lett. c)	3.659,63	3.659,63	0,00	
RIA e assegni ad personam – personale cessato 2018 – art. 67 co. 2 lett. c)	7.138,17	7.138,17	0,00	
RIA e assegni ad personam – personale cessato 2019 – art. 67 co. 2 lett. c)	6.795,88	6.795,88	0,00	
RIA e assegni ad personam – personale cessato 2020 – art. 67 co. 2 lett. c)	12.025,65	12.025,65	0,00	
RIA e assegni ad personam – personale cessato 2021 – art. 67 co. 2 lett. c)	6.919,64	6.919,64		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO nel 2022- art. 67 c.2 lett. c) CCNL 2016-2018 ex art. 79 co. 1 lett. a) CCNL 2019/2021	3.198,00		3.198,00	
INCREMENTO ai sensi della lettera b comma 1 art 79 CCNL 2019-2021 DI € 84,50 per il personale in servizio	14.196,00		14.196,00	



Descrizione	Anno 2023	Anno 2022	Differenza	Anno
al 31.12.2018 (165 DIP T I + 3 T D)				
INCREMENTO DIFFERENZIALI STIPENDIALI ai sensi della lettera d comma 1 art 79 ccnl 2019-2021 (125 dip.)	23.913,89		23.913,89	
INCREMENTO DI CUI ALL'ARTICOLO ART 79 COMMA 1 BIS CCNL 2019-2021	4.402,20		4.402,20	
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>				
Totale	840.046,60	794.336,51	45.710,09	
<i>Risorse variabili</i>				
<i>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza				
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge				
Art. 15, comma 2				
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni				
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori				
<i>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. k) progettazione / avvocatura				
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT	19.297,81	19.297,81		
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario				
Somme non utilizzate l'anno precedente				
Incentivi tecnici art 45 D. Lgs. 36/2023	155.099,83	170.000,00	- 14.900,17	
INCREMENTO ai sensi della lettera b comma 1 art 79 ccnl 2019-2021 DI € 84,50 per il personale in servizio al 31.12.2018 (165 DIP T I + 3 T D) – annualità 2021	14.196,00		14.196,00	
INCREMENTO ai sensi della lettera b comma 1 art 79 ccnl 2019-2021 DI € 84,50 per il personale in servizio al 31.12.2018 (165 DIP T I + 3 T D) – annualità 2022	14.196,00		14.196,00	
recupero decurtazione anno 2021	0,00	29.619,33	- 29.619,33	
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale	202.789,64	218.917,14	-16.127,50	
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
CCNL 31/3/1999 articolo 7				
CCNL 1/4/1999 articolo 19				
Personale incaricato di p.o.				
Trasferimento ATA				
Trasferimento personale ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 165/2001 (unione, consorzi, ecc.).				
Decurtazioni rispetto limite 2010 stabili				
Decurtazione proporzionale stabili				
Decurtazioni rispetto limite 2016 variabili				
Decurtazione proporzionale variabili				
Altro				
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale				
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	840.046,60	794.336,51	45.710,09	
Risorse variabili	202.789,64	218.917,14	-16.127,50	
Decurtazioni				
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale	1.042.836,24	1.013.253,65	29.582,59	

**Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2022.**

Descrizione	Anno 2023	Anno 2022	Differenza	
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di comparto	55.608,94	55.000,00	608,94	
Ricalcolo istituti vari	15.000,00		15.000,00	
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento	246.724,24	215.000,00	31.724,24	
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa				
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)				
Art. 6 CCNL 05.10.2001 Indennità per il personale educativo e scolastico				
PEO nuove annualità 2023	41.675,00	99.430,00	-57.755,00	
<b>Totale</b>	<b>359.008,17</b>	<b>369.430,00</b>	<b>-10.421,83</b>	
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di turno	76.280,87	77.500,00	-1.219,13	
Indennità Condizioni da lavoro articolo 84 del CCNL F. L. 2019/2021	21.240,00	20.844,00	396,00	
Lavoro notturno e festivo REPERIBILITA'	44.220,94	40.500,00	3.720,94	
Indennità specifiche responsabilità articolo 97 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021	53.025,00	34.800,00	18.225,00	
Indennità servizio esterno di vigilanza – articolo 100 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021	18.000,00	15.000,00	3.000,00	
Indennità di funzioni P.M. - articolo 97 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021	30.000,00	16.000,00	14.000,00	
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999				
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	227.733,27	209.724,15	18.009,12	
Altro/ STRAORDINARIO	10.538,36	10.538,36		
<b>Totale</b>	<b>481.038,44</b>	<b>424.906,51</b>	<b>56.131,93</b>	
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>				
Altro				
<b>Totale</b>				
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>				
Non regolate dal decentrato				
Regolate dal decentrato				
Ancora da regolare				
<b>Totale</b>				

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate vengono costantemente verificati nelle loro disponibilità dalla fase istruttoria e fino alla stesura definitiva del CCDI.

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

Le limitazioni previste dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75 del 25.05.2017, come richiamato dall'art. 79 comma 6 del CCNL 16.11.2022 per la costituzione del Fondo 2023, risultano rispettate:

- Il limite del fondo 2016 come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti risulta essere di € 899.865,59 al quale va sottratta la somma di € 161.392,75 per la retribuzione di posizione organizzative e di € 8.762,90 per le Alta Professionalità, esseno a carico del bilancio, e quindi il suddetto limite 2016 si ridetermina nell'importo di € 729.710,04.
- Il totale del fondo 2023 comprensivo delle voci non soggette al limite come risulta dalla determinazione IV Settore n.73/2023 ammonta a complessivi € 1.042.836,24 distinto in parte stabile € 840.046,60 e parte variabile per € 202.789,64.

**L'Istruttore Contabile**  
**Ufficio Personale**  
Dott.ssa Maria Tortora

*Maria Tortora*

**Il Responsabile IV Settore**  
Dott. Renato Spedaliere

*Renato Spedaliere*







## COMUNE DI MARANO DI NAPOLI

PROVINCIA DI NAPOLI

# COLLEGIO DEI REVISORI

*dott. Alfredo Capobianco*

*dott. Antonio Moliterno*

*dott. Anthony Lettieri*

Al Sindaco – Sede

Al Segretario Generale – Sede

Al Responsabile dell'Area Bilancio Servizio Finanziario – Sede

**Oggetto:** *Parere sulla proposta di Deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto "Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI del personale non dirigente dell'Ente, parte normativa 2023/2025 e parte economica anno 2023".*

In data 20/12/2023 presso la sede del Comune di Marano di Napoli, si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti, nominati con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 12 del 15/09/2021, con poteri di Consiglio Comunale sono presenti il dott. Alfredo Capobianco che ricopre il ruolo di Presidente, il dott. Antonio Moliterno che ricopre il ruolo di Componente, il dott. Anthony Lettieri che ricopre il ruolo di Componente.

Il Collegio dei Revisori dei Conti:

### VISTI

- L'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001 avente per oggetto "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori", effettuato dall'Organo di Revisione economico – finanziaria;
- L'art. 7 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 relativo al triennio 2019/2021, ad oggetto "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie", il quale stabilisce, al comma 4, le materie oggetto di contrattazione integrativa;
- L'art. 8 dello stesso CCNL, che stabilisce i tempi e le procedure per la ripartizione delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività e per la sottoscrizione del relativo contratto integrativo, in particolare il comma 7 del suddetto articolo 8, che prevede inoltre:





- a) Che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sia effettuata dal collegio dei revisori dei conti;
- b) Che, a tal fine, l'ipotesi di contratto decentrato definita dalla delegazione trattante viene inviata, entro dieci giorni, al suddetto organismo corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria;
- c) Che l'organo di Governo dell'Ente, in assenza di rilievi da parte del collegio dei revisori, autorizza il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;

### PREMESSO

- Che il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso **“Parere sulla Costituzione Fondo risorse Decentrate ai sensi dell’art. 79 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 – Anno 2023”, prot. 37150 del 17/10/2023;**
- Che le disposizioni specifiche del D.Lgs. n. 165/2001 prevedono:
  - ✓ all’art. 40, comma 3-bis che *“Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell’art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ogni amministrazione”;*
  - ✓ all’art. 40, comma 3-quinquies che *“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale”*, da cui consegue la nullità delle clausole difformi;
  - ✓ all’art. 40, comma 3 sexies che *“A corredo di ogni contratto le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali del Ministero dell’Economia e Finanze d’intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all’art. 40-bis, comma 1”;*
  - ✓ l’art. 40-bis del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, nel testo sostituito dall’art. 55, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall’applicazione di norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti.
- Che i controlli in materia di contrattazione decentrata integrativa sono stati modificati per effetto delle disposizioni introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009 ed afferiscono sia alla compatibilità dei costi della stessa con i vincoli di bilancio, sia ai vincoli derivanti dall’applicazione delle norme di legge, con riferimento alle disposizioni inderogabili sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori;



- Che come meglio precisato nella circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, l'organo di controllo deve effettuare una certificazione positiva su tutti gli aspetti normativi della contrattazione decentrata integrativa, attestando *"norma per norma la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto"*;
- Che il predetto controllo deve essere effettuato dall'organo di revisione economica – finanziaria prima dell'autorizzazione da parte dell'organo di governo alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;

#### ESAMINATA

- La documentazione prodotta dal Responsabile dell'Area Bilancio Servizio Finanziario, dott. Renato Spedaliere, acquisita in data odierna ex verbale n. 78, che consiste in:
  - ✓ "Contratto Integrativo Decentrato Parte Normativa - Economica anno 2023 Ipotesi di Accordo" – Verbale della delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale del 19 dicembre 2023;
  - ✓ La Relazione tecnico-finanziaria al contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigenziale – parte economica 2023 sottoscritta dall'istruttore contabile Dott.ssa Maria Tortora e dal Responsabile dell'Area Bilancio Servizio Finanziario dott. Renato Spedaliere;
- La Determina Area finanziaria n. 73 del 12/10/2023, avente ad oggetto: Costituzione del Fondo Risorse Decentrate ai sensi dell'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 – Anno 2023;
- La proposta di proposta di Deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto **"Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI del personale non dirigente dell'Ente, parte normativa 2023/2025 e parte economica anno 2023"**.
- La Deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale n. 2, del 09/01/2023, nella quale è stato approvato il Piano della Performance/Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi provvisori per l'esercizio finanziario 2023 e la deliberazione n. 60, del 29/05/2023 avente ad oggetto "Approvazione del PIAO – comprendente il Piano della Performance e Piano dettagliato degli obiettivi esercizio 2023-2025 e il *Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità ex art. 11, comma 2 d.lgs 150/2009*";





## RILEVATO

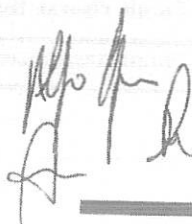

- Che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa in esame per l'anno 2023 sono stati così determinati, basandosi sulla base di previsioni di valori e proiezioni stimati (importi in euro):

Importo unico consolidato 2017 ex art. 67 co. 1 CCNL 2016/2018 - ex art. 79 co. 1 lett. a CCNL 2019/2021	729.710,04
Incremento ex art.67 co. 2 lettera a) CCNL 2016/2018 di Euro 83,20 per il personale in servizio al 31/12/2015.	15.641,60
Differenze incrementi PEO art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2016/2018 (come da determina n. 17 del 31/12/2018.	12.445,90
RIA e assegni ad personam - personale cessato art. 67 co.2 lett. c) CCNL 2018 anni 2017-2018-2019-2020-2021 e art. 79 CCNL 2019/2021 e.f. 2022.	39.736,97
Incremento ex lett. b co. 1 art. 79 CCNL 2019/2021 € 84,50 pers in servizio al 31/12/2018 (165 dip. T.i. + 3 t.d.)	14.196,00
Incremento differenziali stipendiali ex lett. d co. 1 art. 79 CCNL 2019/2021 (125 dip.)	23.913,89
Incremento x art. 79 co. 1-bis CCNL 2019/2021	4.402,20
<b>Totale delle risorse stabili ex art. 79 comprensivo del fuori tetto senza rispetto del limite ex art. 23 D. LGS: 75/2017</b>	<b>840.046,60</b>
- Decurtazioni risorse stabili	-
<b>Totale delle risorse stabili</b>	<b>840.046,60</b>
<b>Residui anni precedenti</b>	-
Censimento Istat art. 79 C. 2 Lett. a) CCNL Funzioni Locali 2019/2021	19.297,81
Incentivi tecnici art. 45 D. Lgs. 36/2023	155.099,83
Incremento ai sensi art. 79 co. 1 LETT. b CCNL 2019/2021 € 84,50 * pers. in servizio al 31/12/2018 (165 dip. T.I. + 3 T.D.) 2021	14.196,00
Incremento ai sensi art. 79 co. 1 LETT. b CCNL 2019/2021 € 84,50 * pers. in servizio al 31/12/2018 (165 dip. T.I. + 3 T.D.) 2022	14.196,00
<b>Totale delle risorse Variabili</b>	<b>202.789,64</b>

- Che relativamente all'ipotesi di utilizzo del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività, le risorse come sopra determinate, sono state destinate ai seguenti importi (in euro)



Ipotesi di utilizzo del fondo risorse decentrate	Anno 2023	Risorse aggiuntive al 2023	Note
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>			
Indennità di comparto Art. 80 c. I del CCNL del 16/11/2022.	55.608,93		
Art. 17 comma 2 lett. b) p.e.o. in godimento	246.724,24		
PEO nuove annualità 2023	41.675,00		
Ricalcolo istituti vari	15.000,00		
<b>Totale destinazioni non regolate dal contratto decentrato integrativo</b>	<b>359.008,17</b>		
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>			
Indennità di turno	76.280,87		
Indennità per condizioni di lavoro art. 84 del CCNL 2019/2021	21.240,00	-	
Lavoro notturno e festivi reperibilità	44.220,94		
Indennità specifiche responsabilità (art. 97 CCNL. 2019)	53.025,00		
Indennità servizio esterno di vigilanza - Art. 100 CCNL 2019/2021	18.000,00	-	
Indennità di funzioni P.M. - Art. 97 CCNL 2019/2021	30.000,00	-	
Lavoro Straordinario	10.538,36		
Produttività di cui all'art. 17, comma 2 lettera a) del CCNL del 01/04/1999	227.733,27		
<b>Totale destinazioni regolate dal contratto decentrato integrativo</b>	<b>481.038,44</b>	-	
<b>Totale risorse</b>		<b>840.046,60</b>	





- Che le suddette destinazioni possono essere così suddivise fra risorse fisse e variabili (importi in euro):

Destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa	Anno 2023
Art. 80 c. 1 del CCNL del 16/11/2022 - indennità di comparto	55.608,93
Assegno riassorbibile (x 4 unità) art.15 comma 3 CCNL del 2019/2021	5.885,00
P.E.O. NUOVE 2023	41.675,00
Ricalcolo istituti vari	15.000,00
Art. 80 c. 1 del CCNL del 16/11/2022 - progressioni orizzontali	240.839,24
Art. 80 comma 2 lett. a) e b) del CCNL del 16/11/2022 – compensi per la produttività	227.733,27
Art. 80 c. 2 lett d) del CCNL del 16/11/2022 - indennità di notturno e festivo, indennità di turno e reperibilità	120.501,81
Art. 80 c. 2 lett f) del CCNL del 16/11/2022 - indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies e indennità servizio esterno	48.000,00
Art. 80 c. 2 lett e) del CCNL del 16/11/2022 - indennità specifiche responsabilità	53.025,00
Art. 80 c. 2 lett e) del CCNL del 16/11/2022 - indennità rischio e disagio	21.240,00
Straordinario	10.538,36
<b>Totale destinazioni del fondo aventi natura certa e continuativa</b>	<b>840.046,60</b>
<b>Totale destinazioni del fondo aventi natura variabile</b>	<b>202.789,64</b>
<b>Totale risorse</b>	<b>1.042.836,24</b>

- Che il valore delle destinazioni aventi natura fissa, certa e stabile (comprensivo delle indennità di rischio, disagio, ecc.) è inferiore al valore delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (già ridotte ex 1, comma 236, della Legge n. 208/2015), come di seguito dimostrato:

Verifica dell'equilibrio fra risorse fisse e destinazioni aventi carattere stabile	Anno 2023
Risorse fisse	840.046,60
Decurtazioni risorse stabili	
<b>Totale risorse fisse aventi carattere stabile</b>	<b>840.046,60</b>
<b>Totale destinazioni del fondo aventi natura certa e continuativa</b>	<b>840.046,60</b>



- Che il prospetto di raffronto dell'ipotesi di fondo risorse decentrate per l'anno 2023 con il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 presenta le seguenti risultanze:

<b>“Tetto massimo” del fondo ex art. 23 D.Lgs n. 75/2017</b>	757.797,54
Totale del fondo risorse decentrate “soggetto al tetto”	729.710,04
RISORSE RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERS. CESS. 2019 - art. 67 c.2 lett. c) CCNL	39.736,97
Incremento ex art. 67 comma 2 lett. b) del CCNL 2018 (differenziali progressioni economiche) – dichiarazione congiunta n. 5	12.445,90
Incremento ex art. 67 comma 2 lett. a) del CCNL 2018 (83,20 euro per unità di personale in servizio al 31/12/2015)	15.641,60
INCREMENTO ai sensi della lettera b comma 1 art 79 CCNL 2019-2021 DI € 84,50 per il personale in servizio al 31.12.2018 (165 DIP T I + 3 T D)	14.196,00
INCREMENTO DIFFERENZIALI STIPENDIALI ai sensi della lettera d comma 1 art 79 ccnl 2019-2021 (125 dip.)	23.913,89
INCREMENTO DI CUI ALL'ARTICOLO ART 79 COMMA 1 BIS CCNL 2019-2021	4.402,20
Totale risorse stabili 2023 ex art. 79, comprensivo dei fuori tetto senza rispetto del limite ex art. 23 D.LGS. 75/2017,	<b>840.046,60</b>
* Risorse extra tetto fondo 2023 da non considerare in quanto non soggette al limite (ex art. 11 D.L. 135/2018 e R.G.S.	70.599,59
<b>Importo complessivo del fondo “soggetto al tetto”</b>	<b>769.447,01</b>





## ESPRIME

*Parere favorevole sulla proposta di Deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto "Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI del personale non dirigente dell'Ente, parte normativa 2023/2025 e parte economica anno 2023".*

## RACCOMANDA

1. Al Responsabile del Settore personale di procedere agli adempimenti successivi, ivi compresa la trasmissione telematica all'ARAN ai sensi dell'art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001;
2. All'Ente, dopo l'autorizzazione della Giunta Comunale alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo del CCDI e sul relativo riparto, la pubblicazione integrale sul sito internet dell'Ente del medesimo contratto decentrato integrativo e della Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;
3. All'Ente la trasmissione della deliberazione della Giunta Comunale ai Responsabili coinvolti, al comando di polizia locale, alle R.S.U. e alle OO.SS.;

Marano di Napoli, 20 dicembre 2023

Il Collegio dei Revisori



# Comune di Marano di Napoli

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

## VERBALE DI RIUNIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 19.12.2023

Il giorno 19 del mese di DICEMBRE dell'anno 2023 alle ore 11:45 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. 44048 del 07.12.2023, e rinviata in data 14.12.2023 al 19.12.2023.

Sono presenti:

Per la Parte Datoriale:

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

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	<input checked="" type="checkbox"/>	A
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	<i>assente; arriva alle ore 12:45</i>		<input checked="" type="checkbox"/>	A
FP CISL	Giovanni Capuano	TOMMASO GIORGIO TERRITORIALE ASSU. 0		<input checked="" type="checkbox"/>	A
UIL FPL	Giuseppe Migliaccio			<input checked="" type="checkbox"/>	A
CSA RAL	ALESSANDRO ASPASINI			<input checked="" type="checkbox"/>	A

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

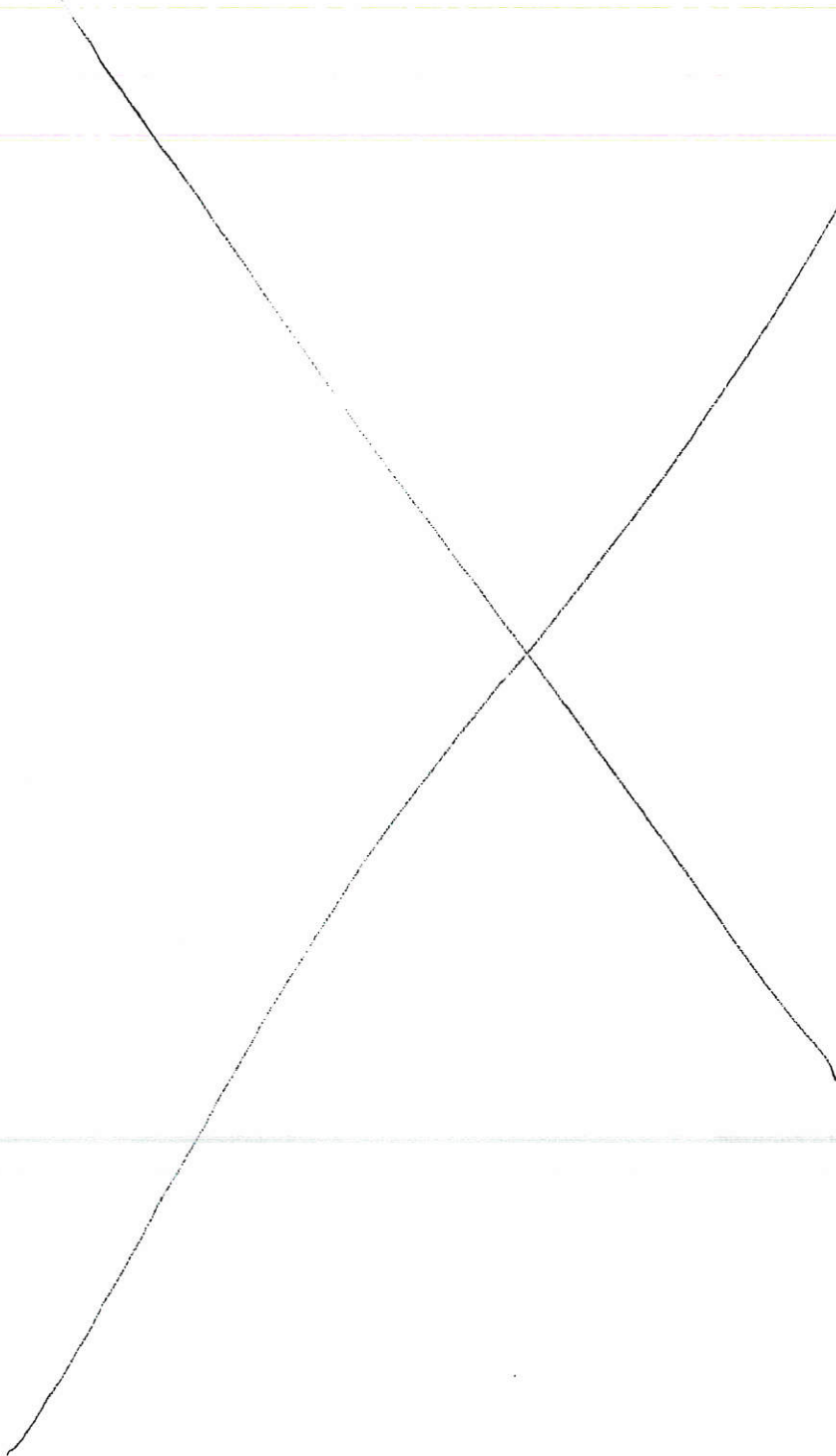
Presiede la seduta il Rappresentante di Parte Datoriale, il Segretario Generale.

### ORDINE DEL GIORNO:

- Sottoscrizione ipotesi CCDI 2023/2025 parte normativa e parte economica 2023;
- Bozza regolamento progressioni tra le aree (in deroga);
- Bozza regolamento lavoro agile;
- Varie ed eventuali.

Dopo i saluti al tavolo vengo esposte delle osservazioni sulle bozze del CCDI inviate in data venerdì 15 DIC 2023, *presentando*; Sindaci chiedono la liquidazione delle performance *di* individuali 2019 - 2021 2022 e le parte pubblica





si impegna ed esaminerà l'esperienza entro  
mento 2024. I Sindacati, chiedono che sia seguito  
della sottoscrizione del <sup>normativo e delle</sup> C.C.D.T., l'indizione del bando  
per la PEO 2023, entro il 31.12.2023. La Parte  
Pubblica esprime l'richiesta, la quale sono già stati presi  
nella parte con il relativo finanziamento.

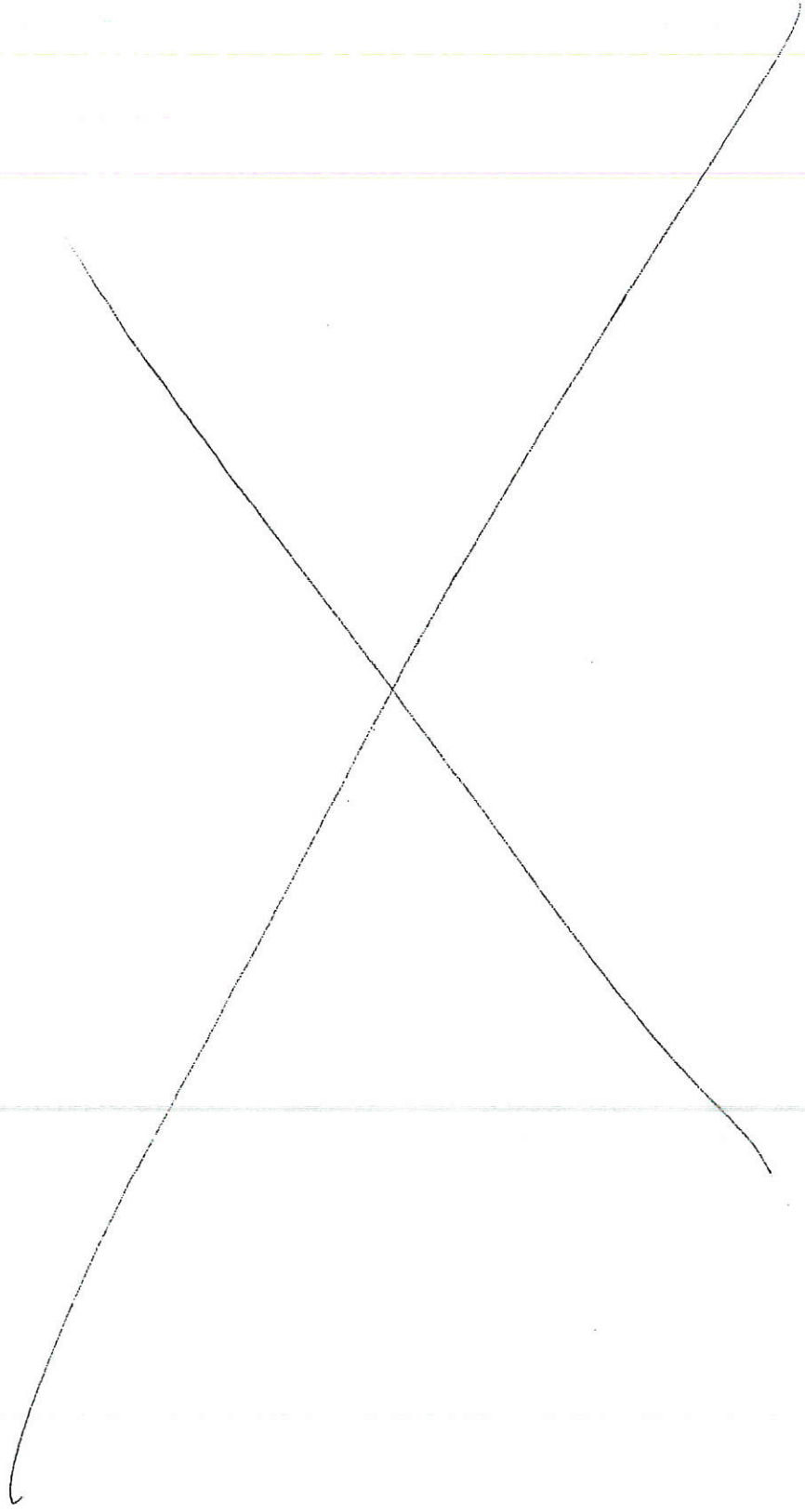
Si esamina l'articolo 7 comma 4 in merito al ruolo di reperibilità. I Sindacati chiedono di due Parti demandando  
l'istituto il successivo regolamento in proposito di edizione  
(della sezione 15 Ventrigli di riellatex a motivi di servizio)  
entro il 31.01.2024 <sup>GIENNAIO</sup> per un adeguato finanziamento  
dell'istituto. Si passa all'articolo 8 comma 6 in

merito alla creazione del ~~potere~~ dell'area CFK 117. I  
Sindacati chiedono di essere "Si richiama integralmente  
il vigente parere con CFK 117", in quest. questione dovesse  
emergente neanche si può ricorre all'interpretazione

autentica tra le parti. La Parte pubblica apprende le  
modifiche richieste. Le Parti sull'approvazione delle norme  
si impegnano ed appaiono un apposito tavolo. Si esamina l'articolo

19 condizioni del lavoro, i sindacati chiedono l'aumento del  
50% delle precedenti somme, e un esiguo aumento all'articolo  
26 per le indennità servizi esterni, il solo requisito da  
1,50 e 2,50 €, il requisito paese è €3,50, 3 requisiti

paese a 7,50€, specificare e il comma 3 di essere  
"sotto tribut." vicino al fronte delle crisi pubbliche





mentre x l'art. 26 chiede, 5, 10, 15;  
x le lettere e) da 1 e 2 €, per le lettere  
b) da 2, 50 e 3, 50 e per le lettere e) da 4, 50  
e 7, 50 €.

Il Sig. Caputo si rivolge al tavolo alle  
ore 12:45. Dopo un confronto, i Sindacati rinviano le  
proposte di "cassare" presso il settore Tributario quindi di  
lesione le direttive riserbando in futuro un ulteriore confronto.

Alle ore 13:05 rientra Ventrella - dal Partito Pubblico comunica  
che gli aumenti richiesti ingessano di molto le voci degli Istituti,  
nonché della performance che è un istituto e non è l'Ente,  
considerato gli obiettivi che l'Ente vuole raggiungere.

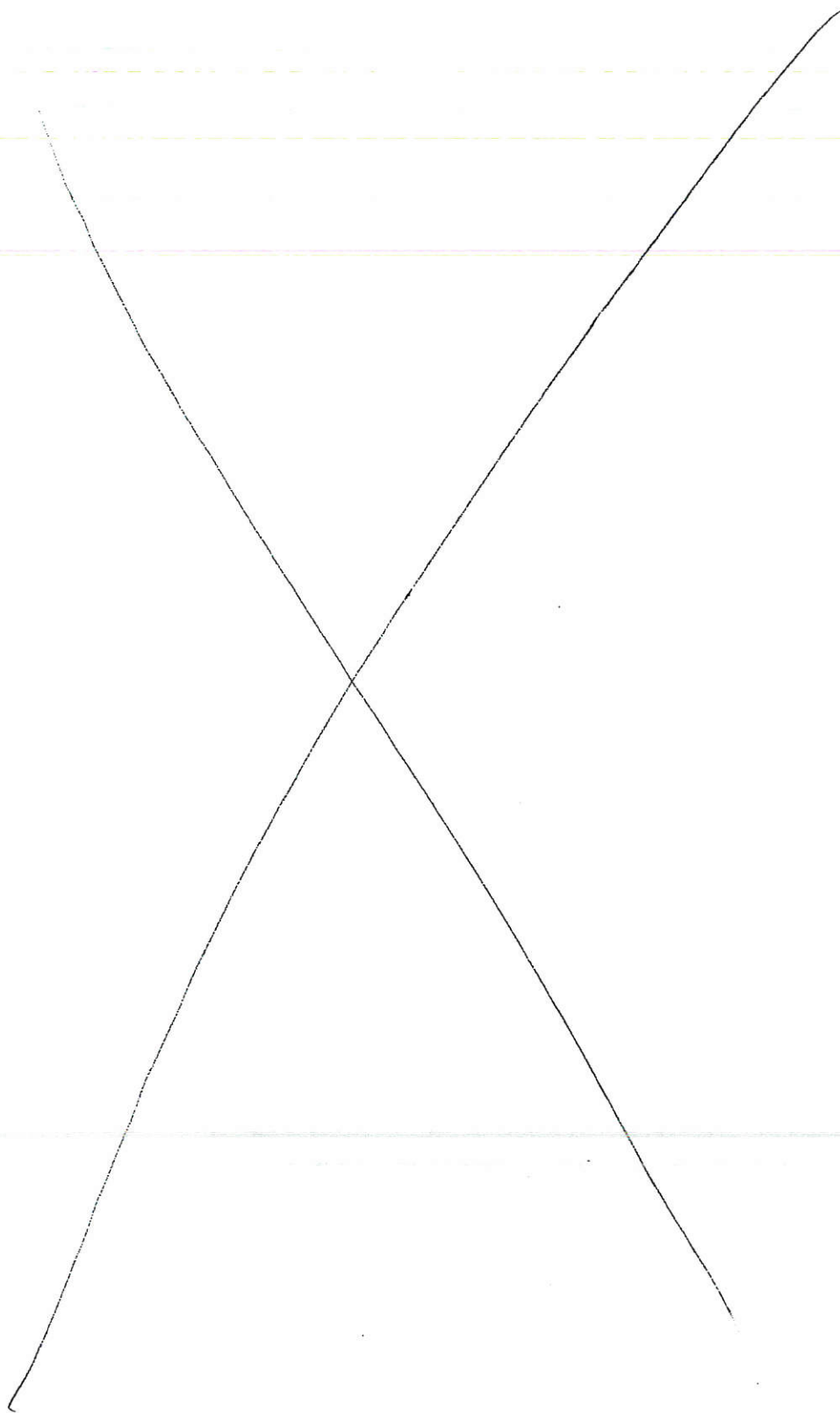
Il Sig. Aliposini lascia alle ore 13:55. Dal Partito Pubblico esce

le segreterie HPA  
HPA non vedono accettare le proposte di aumento dell'art 19 e 26  
prevedono un aumento, ~~che~~ che va compensato con una riduzione  
della istituto delle specifiche responsabilità per parte

la performance e il 30% ecc. e retti, e suddividibile al  
60% per l'individuale e al 40% l'organizzativa,

Si discute sul punto. La parte pubblica propone di  
lesione l'ipotesi di riparto presuntiva, prevedendo l'egual  
parte della performance individuale al 62% e la parte  
organizzativa al 38%. Si sta a discutere gli aumenti

proposti dall'art. 24, i sindacati accettano. Si discute  
l'art. 25 proventi ed s, i sindacati vogliono indicare la percentuale  
BSU Deviato chiede di retti e debiti che non accette  
di retti e debiti un riparto presuntiva in data 19 Dic.



che viene eccitata dai ipotesi del  
 del mandato. Dopo un confronto le parti ritengono  
 l'art 25. de Parti sottoscritto l'ipotesi  
 della del CCPI eccitata e nota che  
 a S. S. S. mette a verbale di eccitare le parti di legge  
 Le parti si sono sciolte 15:10

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 Renato Spedaliere

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

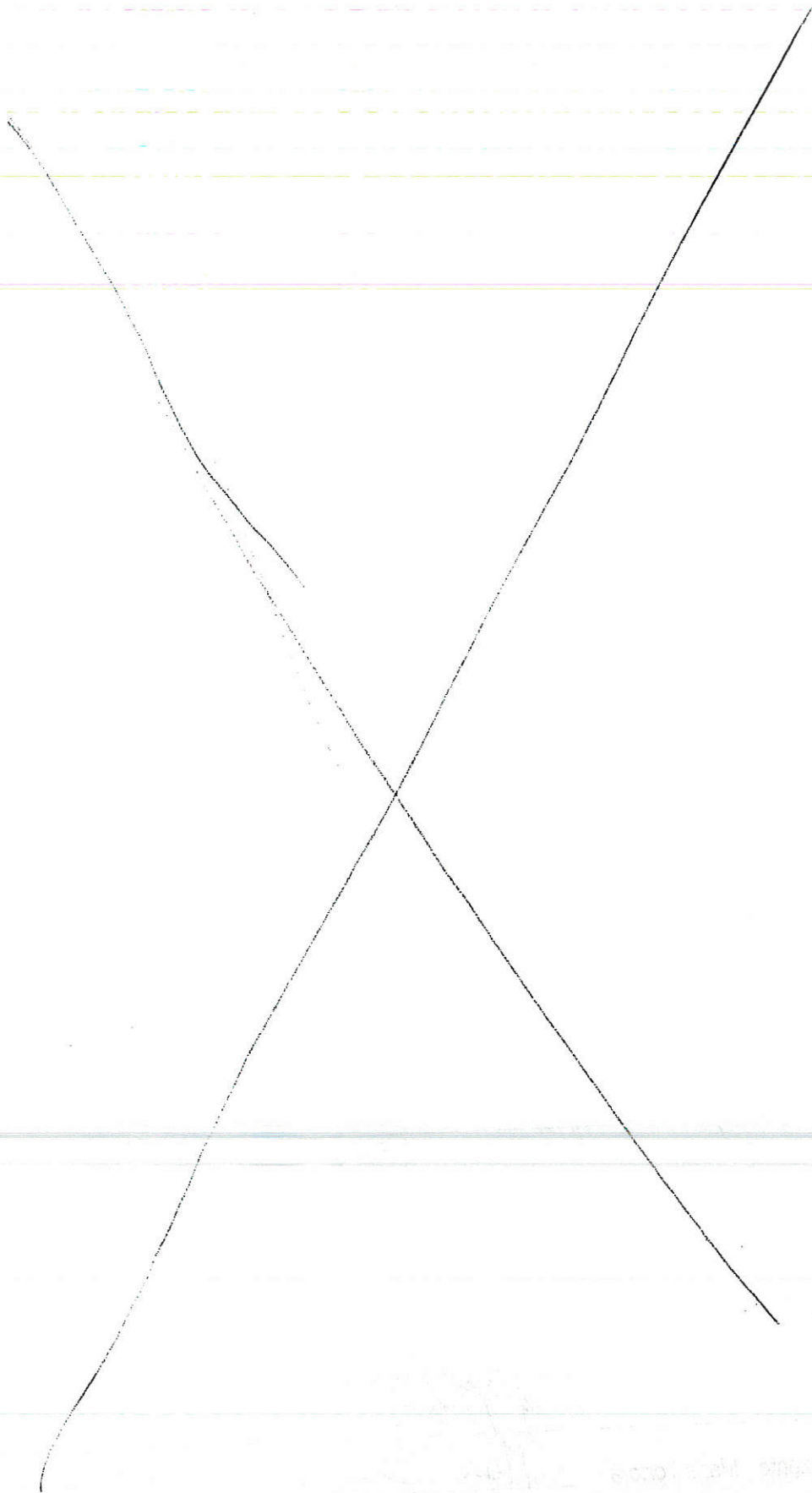
GIORDANO Benigno Giordano

Per la Parte Sindacale:

O.S. FP CGIL Franco Raglia <u>Franco Raglia</u>	O.S. FP CISL Giovanni Capuano <u>Giovanni Capuano</u>
O.S. UIL-FPL Giuseppe Migliaccio <u>Giuseppe Migliaccio</u>	O.S. CSA RAL <u>CSA RAL</u>
Rsu Francesco Delicato <u>Francesco Delicato</u>	Rsu Stanislao Ventriglia <u>Stanislao Ventriglia</u>
Rsu Alfredo Tammaro <u>Alfredo Tammaro</u>	Rsu Ciro Bosco <u>Ciro Bosco</u>
Rsu Mario Gala <u>Mario Gala</u>	Rsu Ciro Russo <u>Ciro Russo</u>
Rsu Michele Del Prete <u>Michele Del Prete</u>	

Il Segretario Verbalizzante Maria Tortora Maria Tortora







CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Trascrizione Dattiloscritta

**VERBALE DI RIUNIONE DI DELEGAZIONE TRATTANTE: 19.12.2023**

Il giorno 19 del mese di DICEMBRE dell'anno 2023 alle ore 11:45 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 Rsu convocata con nota Prot. Gen. n. 44048 del 07.12.2023 e rinviata in data 14.12.2023 al 19.12.2023

Sono presenti:

Per la Parte Datoriale:

Presidente // Segretario Generale	<i>Dott.ssa Giovanna Imparato</i>	P
Componente // Responsabile Settore I	<i>Dott.ssa Paola Cocca</i>	P
Componente// Responsabile Settore IV	<i>Dott. Renato Spedalieri</i>	P
Componente// Responsabile Comando P.M.	<i>Cap. Cap. Maria Silvia De Luca</i>	P

Per la Rsu:

<i>Ventriglia Stanislao</i>	P	<i>Mario Gala</i>	P	<i>Alfredo Tammaro</i>	P
<i>Michele Del Prete</i>	P	<i>Francesco Delicato</i>	P	<i>Ciro Russo</i>	P
<i>Ciro Bosco</i>	P				

Per le OO.SS. Territoriali:

FP CGIL	<i>Franco Raglia</i>	P
FP CISL	<i>Giovanni Capuano giugne al tavolo alle ore 12:45 È presente anche il territoriale aggiunto GIORDANO TOMMASO</i>	P
UIL FPL	<i>Giuseppe Migliaccio</i>	P
CSA RAL	<i>Alessandro Aspasini</i>	P

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 Ipotesi CCDI 2023/2025 parte normativa e parte economica 2023;
- Bozza regolamento progressioni tra le aree (in deroga);
- Bozza regolamento lavoro agile;
- Varie ed eventuali.

Dopo i saluti, al tavolo vengo esposte delle osservazioni sulla bozza del contratto decentrato integrati inviato in data venerdì 15 dicembre 2023. Si precisa che i Sindacati chiedono la liquidazione della performance individuale 2019-21-22 e la parte pubblica si impegna ad assicurare nelle l'erogazione entro marzo 2024. I sindacati, chiedono che in seguito alla sottoscrizione del ccdi normativo ed economico, l'indizione del bando per le peo 2023, entro il 31.12.2023. La parte pubblica condivide le richieste, le quali sono già state presentate nella parte economica il relativo finanziamento. Si esamina l'articolo 7 comma 4 in merito al numero di reperibilità. Le parti demandano l'istituto al successivo regolamento in procinto di adozione entro il 31 gennaio 2024 per un adeguato finanziamento dell'istituto. (alle ore 12:15 Ventriglia si allontana per motivi di servizio). Si passa all'articolo 8 comma 6 in merito alla citazione del parere annuale CFL 117. I Sindacati chiedono di cassare "si richiama integralmente al riguardo parere Aran CFL 117", in quanto qualora dovesse sorgere necessità si può ricorrere all'interpretazione autentica tra le parti. La parte pubblica apporta la modifica richiesta. Le parti sull'applicazione della norma si impegnano ad aprire un apposito tavolo.

Si esamina l'articolo 19 condizioni di lavoro, i sindacati chiedono un aumento del 50% delle precedenti somme e un analogo aumento all'articolo 26 per le indennità di servizio esterno, nel modo seguente: 1 solo requisito da 1.50 a 2.50€, 2 requisiti passa a 3,50€, 3 requisiti passa a 7,50 €, specificando che al comma 3 di cassare "settore tributi" vicino a front office con il pubblico, mentre per l'articolo 26 i sindacati chiedono alla lettera a di passare da 1 EUR a 2 EUR, alla lettera b da 2,50 a 3,50 per la lettera c da 4,50 a 7,00 €. Il signor Capuano di aggiunge al tavolo alle 12:45, dopo un confronto i sindacati rimandano la proposta di cassare "presso il settore Tributi" quindi di lasciar nella dicitura riservandosi in futuro un ulteriore confronto. Alle ore 13:05 rientra Ventriglia. La Parte Pubblica espone la seguenti ipotesi A: Se volesse accettare le proposte di aumento dell'articolo 19 e 26 si prevede un aumento, che va compensato con una riduzione dell'istituto della specifica responsabilità, portando la performance a 230.000 € e rotti, e suddividendola al 60% per l'individuale e al 40% per l'organizzativa.

Si discute il punto. La parte pubblica propone di lasciare l'ipotesi di riparto presentata, prevedendo l'erogazione della performance al 62% all'individuale al 38% all'organizzativa e di accettare gli aumenti dell'articolo 19 e 26 dal 2024. I sindacati accettano. Si discute l'articolo 25 Proventi CDS, i sindacati vogliono indicare la percentuale. La RSU Delicato chiede di mettere a verbale che non accetta di sottoscrivere un'ipotesi presentata in data 19 dicembre, senza che venga accettata alcuna ipotesi da parte del sindacato. Dopo un confronto le parti stralciano l'articolo 25. Le parti sottoscrivono l'ipotesi allegata del CCDI economico e normativo. I Sindacati mettono a verbale di accettare le proposte di regolamento di lavoro agile e delle progressioni verticali.

La seduta si scioglie alle ore 15:10.

Del che il Verbale è letto, confermato e sottoscritto

Per la Parte Datoriale:

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

Il Responsabile Settore I - F.to *Dott.ssa Paola Cocca*

Il Responsabile Settore IV - F.to *Dott. Renato Spedalieri*

Il Responsabile Comando P.M. - F.to *Cap. Maria Silvia De Luca*

Per la Parte Sindacale:

O.S. FP CGIL F.to <i>Franco Raglia</i>	O.S. UIL-FPL F.to <i>Giuseppe Migliaccio</i>	O.S. FP CISL F.to <i>Giovanni Capuano</i>
Rsu F.to <i>Michele Del Prete</i>	Rsu F.to <i>Alfredo Tammaro</i>	Rsu F.to <i>Ciro Russo</i>
Rsu F.to <i>Ciro Bosco</i>	Rsu F.to <i>Mario Gala</i>	

Il Segretario Verbalizzante F.to *Maria Tortora*





ipotesi riparto ccddi parte economica 2023

**COMUNE MARANO DI NAPOLI  
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PERSONALE NON DIRIGENTE  
UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023**

**PARTE STABILE**

QUANTIFICAZIONE FONDO			
<b>SOMME NON CONTRATTABILI:</b>		€	<b>840.046,60</b>
PROGR. ECON. ORIZZ.		€	240.839,24
cod 70 ass riassorbibile (x 4 unita) art 15 comma 3		€	5.885,00
P.E.O. NUOVE 2023		€	41.675,00
RICALCOLO ISTITUTI VARI		€	15.000,00
COMPARTO		€	55.608,94
<b>SUB TOTALE 1)</b>		€	<b>359.008,17</b>
<b>ISTITUTI:</b>			
REPERIBILITA'		€	22.934,08
TURNAZIONE		€	76.280,87
ART. 24 comma 1		€	21.286,86
STRAORDINARIO		€	10.538,36
MANEGGIO VALORI			
RISCHIO		€	21.240,00
DISAGIO			
SERVIZI ESTERNI DI VIGILANZA		€	18.000,00
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M.		€	30.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA' ctg B, C e D max € 3.000,00		€	53.025,00
SPECIFICHE RESPON.' ctg B, C e D max € 350,00			
PIANO DELLA PERFORMANCE 62% individuale-38% organizzativa		€	227.733,27

**TOTALE PARTE STABILE**

SOMME NON CONTRATTABILI	€	359.008,17
PIANO DELLA PERFORMANCE 62% individuale-38% organizzativa	€	227.733,27
ISTITUTI SALARIO ACCESSORIO EROGATI E/O DA EROG.	€	253.305,16
<b>RISORSE DISPONIBILI PARTE STABILE</b>	€	<b>840.046,60</b>

RISORSE VARIABILI: IMPORTI UNA TANTUM FRAZIONI DI RIA

**PARTE VARIABILE CON DESTINAZIONE INDIVIDUATA**

(con riduzione ex L. stabilità 2016)

CONDONO EDILIZIO - ART. 15 COMMA 1 LETT. K		
RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA - ART. 15 COMMA 1 LETT. K	€	
ATTIVAZIONE NUOVI SERVIZI (Progetti Sicurezza stradale finanziati da entrate per violazione al codice della strada		
Protocollo d'Intesa "Scuole sicure 2019/2020"		
CENSIMENTO/ISTAT (ART. 67 co.3 lett c) CCNL 2016-2018)	€	19.297,81
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART.45 DEL D.LGS. 36/2023)	€	155.099,83
COMPENSI AVVOCATURA		
MESSI NOTIFICATORI		
INCREMENTI UNA TANTUM 2021-2022	€	28.392,00
LIQUIDAZIONE ACCESSORIO CONT. PER NUOVO CCNL	€	11.000,00
<b>TOTALE</b>	€	<b>191.789,64</b>

*Allegato Verbale  
19 DIC 2023*

*[Handwritten signature]*

Art. 84-bis (70-bis) "Indennità condizioni di lavoro" obbl.

Art. 100 (56-quinquies) "Indennità servizio esterno" obbl.

Art. 97 (56-sexies) "Indennità di funzione" facol.  
Art. 84 (70-quinquies) "Indennità specifiche responsabilità" facol.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



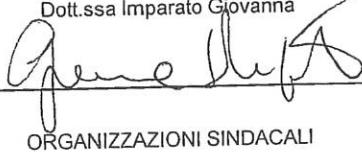
RIEPILOGO RISORSE UTILIZZATE 2022

PARTE STABILE	€	840.046,60
PARTE VARIABILE	€	191.789,64
	€	<u>1.031.836,24</u>

ECONOMIE P/STABILE 2023

RISORSE VARIABILI: IMPORTI UNA TANTUM FRAZIONI DI RIA  
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Imparato Giovanna

  
ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP CGIL \_\_\_\_\_

FP CISL \_\_\_\_\_

UIL FPL \_\_\_\_\_

CSA RAL \_\_\_\_\_

RSU DELICATO FRANCESCO \_\_\_\_\_

RSU BOSCO CIRO \_\_\_\_\_

RSU DEL PRETE MICHELE \_\_\_\_\_

RSU TAMMARO ALFREDO \_\_\_\_\_

RSU GALA MARIO \_\_\_\_\_

RSU VENTRIGLIA STANISLAO \_\_\_\_\_

RSU RUSSO CIRO \_\_\_\_\_

GIORDANO TOMASO \_\_\_\_\_



D.T. 19-010-2023



# 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 19 DIC-2023 alle ore 15:00 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 la presente ipotesi di 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 \_\_\_\_\_

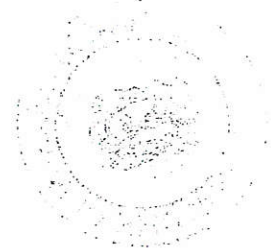
RSU Mario Gala \_\_\_\_\_

RSU Ciro Russo \_\_\_\_\_

RSU Alfredo Tammaro \_\_\_\_\_

RSU Stanislao Ventriglia \_\_\_\_\_

GIORGIO T. \_\_\_\_\_



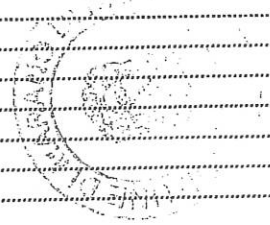


# Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

## SOMMARIO

<b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>1</b>
<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>
<b>TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....</b>	<b>2</b>
<b>CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI .....</b>	<b>2</b>
<i>Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.....</i>	<i>2</i>
<i>Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....</i>	<i>2</i>
<b>TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....</b>	<b>3</b>
<b>CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE .....</b>	<b>3</b>
<i>Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree.....</i>	<i>3</i>
<b>CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....</b>	<b>7</b>
<i>Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....</i>	<i>7</i>
<b>TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>8</b>
<b>CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO .....</b>	<b>8</b>
<i>Art. 7 Reperibilità.....</i>	<i>8</i>
<i>Art. 8 Turnazioni .....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 9 Lavoro straordinario e Banca delle ore.....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 10 Flessibilità dell'orario di lavoro .....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 11 Orario multiperiodale.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 12 Servizio mensa e buono pasto .....</i>	<i>11</i>
<b>TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....</b>	<b>12</b>
<b>CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ .....</b>	<b>12</b>
<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>13</i>
<b>CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....</b>	<b>14</b>
<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>
<b>CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ .....</b>	<b>16</b>
<i>Art. 18 Principi generali.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 19 Indennità condizioni di lavoro.....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 20 Indennità per specifiche responsabilità .....</i>	<i>17</i>
<b>CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT.....</b>	<b>18</b>
<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>21</i>
<i>Art. 23 Welfare integrativo.....</i>	<i>21</i>
<b>TITOLO VI SEZIONI SPECIALI.....</b>	<b>21</b>
<b>CAPO I POLIZIA LOCALE.....</b>	<b>21</b>



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'M. P. FREGIL' and 'M. P. FREGIL'.





# 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.....	22
Art. 26 Indennità di servizio esterno.....	22
Art. 27 Indennità di funzione del personale della polizia locale.....	23
<b>TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....</b>	<b>24</b>
Art. 28 Salute e sicurezza sul lavoro.....	24
Art. 29 Disposizioni finali.....	25

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature: Giuseppe Freccia]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten initials]*



# Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

## 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)

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



# 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:

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

AREA FUNZIONARIE.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:

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



# Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

## Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

### 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

## 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,



# 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:

- a) 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;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) 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.);
- e) 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

dipendenti che:

- beneficino 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)

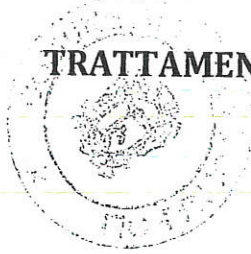


1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa 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.





Città Metropolitana di Napoli

**TITOLO V  
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE****CAPO I  
Risorse e Premialità****Art. 13  
Quantificazione delle risorse**

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.

**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;



# 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

- 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)

- 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.
- 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).
- 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.
- 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)

- 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.
- 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.
- Come previsto nell'art. 17, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono





# 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





# 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.
- 4. La presente disciplina trova applicazione dalla data di validità del presente CCDI.
- 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 2019-2021.

## Art. 20

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. L'ammontare effettivo verrà debitamente quantificato, in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate.
5. 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.
6. 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)

1. 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.





# Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

## 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.

## 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.

## TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

### CAPO I

### Polizia locale

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.

## 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.

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



# Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

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

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, 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 di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
- erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La destinazione della somma operata con delibera di Giunta Comunale di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

## Art. 26

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

- 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.
- La misura dell'indennità di cui al comma 1 è determinato entro i seguenti valori giornalieri:

- 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;
- 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;
- 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;

- 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





# Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

- 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;
    - 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.

## 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;



# Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

- 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.
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.

## TITOLO VII Disposizioni Finali

### Art. 28

#### Salute e sicurezza sul lavoro

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

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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.
- f) 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

IPOTESI CCDI 2023-2025 COMUNE MARANO DI NAPOLI





# Comune di Marano di Napoli

Città Metropolitana di Napoli

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.

## 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 19 DIC 2023 alle ore 15.00 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 la presente ipotesi di cedi come emarginato nell'instestazione.

IL PRES. D. T. DI PARTE PUBBLICA DOTT.SSA GIOVANNA IMPARATO - SEGRETARIO COMUNALE

OO.SS. FP CGIL

OO.SS. CISL FP

RSU Ciro Bosco

RSU Francesco Delicato

RSU Ciro Russo

RSU Stanislao Ventriglia

OO.SS. UIL FPL

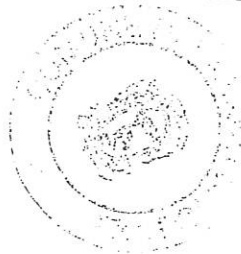
OO.SS. CSA REG. E AUT. LOCALI

RSU Mario Gala

RSU Michele Del Prete

RSU Alfredo Tammaro

*Giuliana Imparato*

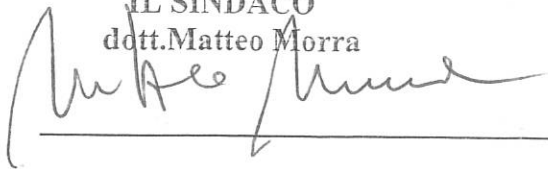




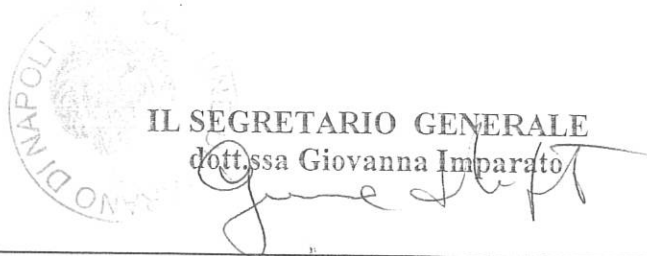


Il presente verbale viene così sottoscritto :

IL SINDACO  
dott. Matteo Morra



IL SEGRETARIO GENERALE  
dott.ssa Giovanna Imperato



### REFERTO DI PUBBLICAZIONE

IL SOTTOSCRITTO RESPONSABILE ALBO PRETORIO ON LINE ATTESTA CHE

La presente deliberazione viene affissa a questo Albo Pretorio on line, ai sensi della normativa vigente, per quindici giorni consecutivi, a decorrere dal

21/11/2023

Marano di Napoli, li

21/11/2023



Il Responsabile



### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' / ESEGUIBILITA'

Il sottoscritto Responsabile dell'Ufficio, Visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione :

- ( ) diviene esecutiva, ai sensi del disposto di cui all'art. 134- comma 3 – del D.Lgs 267/00, dopo il decimo giorno dalla pubblicazione on.line.
- ( ) è immediatamente eseguibile, ai sensi del disposto di cui all'art.134, comma 4 – del D.Lgs. 267/00.



Il Responsabile



CONFORMITA'

Per copia conforme all'originale, agli atti dell'Ufficio di Segreteria Generale

Marano, li

Il Responsabile

