

COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DI CASERTA)






Plazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:
protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

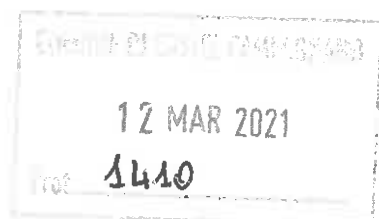
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2020/2022 - PARTE NORMATIVA

L'anno 2021, il giorno 12 del mese di marzo alle ore 11:14 nella Casa Comunale di Castel Campagnano, si sono riuniti, a seguito di regolare convocazione contrassegnata da prot. n. 1242 del 05/03/2021, i componenti della Delegazione trattante di parte pubblica, designata con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 07.06.2019 e la delegazione di parte sindacale composta dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) e dalle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria.

Il predetto incontro ha all'ordine del giorno, tra l'altro, la "Sottoscrizione C.C.D.I. definitivo - parte normativa 2020/2022 e parte economica 2020".

Al termine dell'incontro, la Delegazione trattante di parte pubblica, la Rappresentanza Sindacale Unitaria e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria concordano e sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2020/2022 - Parte normativa.

| Delegazione trattante di parte pubblica | Rappresentanza Sindacale Unitaria |
|---|--|
| GALDIERO Raffaella-Presidente  | MATARAZZO Salvatore  |
| MARRA Domenico -Componente  | Rappresentanti Organizzazioni Sindacali Territoriali |
| MUSCO Alfonso -Componente  | CGIL FP |
| | CISL FP  (ANTONIO ROBERTI) |
| | UIL FPL |
| | CSA RAL |



COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DICASERTA)

Piazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:
protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

- Art. 4 – Quantificazione delle risorse
- Art. 5 – Strumenti di premialità

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

- Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – Progressione economica orizzontale

- Art. 7 – Criteri generali

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

- Art. 8 – Principi generali
- Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)
- Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 11 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità
- CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- CAPO VI – Performance e Premio individuale
- Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale

CAPO VII – Sezione polizia locale

- Art. 14 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 15 – Proventi delle violazioni al codice della strada
- Art. 16 – Indennità di servizio esterno
- Art. 17 – Indennità di funzione

CAPO VIII - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

- Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

- Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 20 – Reperibilità
- Art. 21 – Turnazioni

Art. 22 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale

Art. 24 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 25 – Orario multiperiodale

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 26 – Personale comandato o distaccato

Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 29 – Lavoro somministrato

Art. 30 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

TITOLO IV - FONDO RISORSE DECENTRATE 2020: UTILIZZO(ART. 68 del CCNL)

Art. 31 - Fondo risorse decentrate 2020: Costituzione (art. 67 del CCNL)

TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 32 – Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 33 - Clausola finale

COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DI CASERTA)
Piazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:
protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

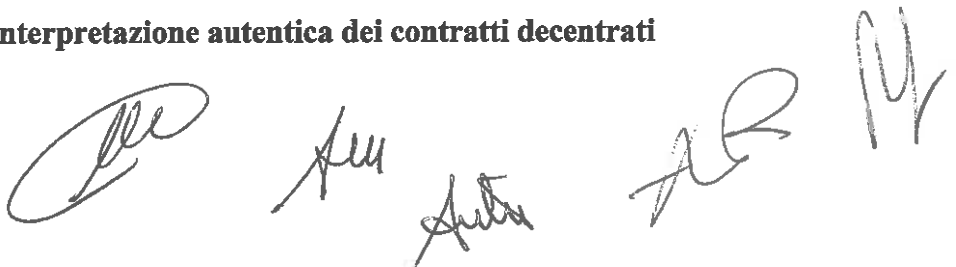
1. Il presente CCDI va interpretato in modo coordinato, prendendo come prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari. In particolare, il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:

- a) D. Lgs. n. 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;
- b) D. Lgs. n. 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;
- c) il D. Lgs. n. 75/2017, 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*”;
- d) il vigente *Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi*;
- e) il S.MI.Va.P. – *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 12/03/2015;
- f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009;
- g) Il *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro* relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL).

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 qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2022.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire comunque entro e non oltre il mese di dicembre di ciascun anno.
4. 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.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati



COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DI CASERTA)

Piazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:
protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

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 dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. 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 II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale 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 in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (vd: art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, CCNL, qualora nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, possono essere previste nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione, come previsto dal comma 4 dell'art. 67.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL possono essere stanziare condeterminazione per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 5 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, 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) *premio individuale* di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le *progressioni economiche*, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo**, e

COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DI CASERTA)

Piazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:
protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 7.

e) le **indennità** previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “*fondo risorse decentrate*”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- 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 ed erogative, 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, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- 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 CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DICASERTA)

Piazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:

protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Funzionari incaricati di Posizione organizzativa (P.O.) dell'Ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 5. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi, si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni Area, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

4. E' confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996 (art. 70-septies del CCNL).

5. Confluiscono nel fondo dell'anno successivo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

CAPO III – Progressione economica orizzontale – P.E.O.

Art. 7 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL 21.05.2018.

2. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, non superiore al 50% degli aventi diritto.

3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

4. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

5. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.

6. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

7. In sede di contrattazione decentrata, verrà determinato il numero e la categoria del personale che può concorrere alle progressioni economiche di categoria. Per il 2020, non si prevedono progressioni orizzontali.

8. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:

a) due anni (per le Categorie A, B, C e D), maturato al 31 dicembre dell'anno precedente l'accordo annuale in sede di contrattazione decentrata, nella posizione economica acquisita;

COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DI CASERTA)

Piazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:
protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

- b) non aver riportato, nell'ultimo biennio, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale;
c) in sede di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (Parte Economica) è annualmente ripartita la percentuale degli aventi diritto, distinti per Categoria di appartenenza.
9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
9. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate alla produttività.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 8 – 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 categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O..
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione).
6. 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.
7. L'indennità permane finché permangono le condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione. Il riscontro è effettuato con cadenza periodica, di norma annuale, a cura del competente Funzionario PO.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV si applicano dal 01.01.2020.

Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

Espletamento di attività esposta a rischio: da euro 1,00 a euro 2,00 al giorno;



COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DI CASERTA)

Piazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:

protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

- Espletamento di attività disagiata: da euro 1,00 a euro 1,50 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: da euro 1,00 a euro 1,50 al giorno.
- 2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (fermo restando il limite massimo di 5,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
- 3. Si demanda alla parte economica del contratto decentrato, la concreta definizione delle singole misure.

4. A) ATTIVITÀ A RISCHIO

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

5. B) ATTIVITÀ DISAGIATE

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

6. C) MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

7. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

8. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, **comma 1**, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);

COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DI CASERTA)

Piazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:
protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

2. Le fattispecie alle quali il Funzionario P.O. dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

a.1 = Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

a.2 = Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;

a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) **Responsabilità gestionale, che comprende:**

b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;

b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività.

c) **Responsabilità professionale, che comprende:**

c.1 = Responsabilità di processo;

c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile PO.

3. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 250,00 ad un massimo di € 2.500,00, è determinato dal competente Funzionario PO applicando i criteri di attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità di cui alla seguente tabella ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni), in caso di assunzione e/o cessazione.

5. Tale indennità è corrisposta tenendo conto della presenza di effettivo svolgimento delle funzioni che non può essere inferiore a 180 giorni nell'anno solare.

TABELLA

Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies CCNL)

| a) | RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA | Max punti n. 15 |
|----|---------------------------------------|-----------------|
| 1) | Autonomia operativa | Punti a 1 a 5 |
| 2) | Grado di responsabilità | Punti a 1 a 5 |
| 3) | Livello di responsabilità istruttoria | Punti a 1 a 5 |

| b) | RESPONSABILITÀ GESTIONALE | Max punti n. 15 |
|----|--------------------------------------|-----------------|
| 1) | Responsabilità procedimenti di spesa | Punti a 1 a 5 |
| 2) | Responsabilità di coordinamento | Punti a 1 a 5 |

COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DICASERTA)

Piazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:
protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

| | | |
|----|---|------------------------|
| 3) | Responsabilità realizzazione piani di attività | Punti a 1 a 5 |
| c) | RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE | Max punti n. 15 |
| 1) | Responsabilità di processo | Punti a 1 a 5 |
| 2) | Responsabilità di sistemi relazionali complessi | Punti a 1 a 5 |
| 3) | Responsabilità concorso/supporto alle decisioni | Punti a 1 a 5 |

6. Le modalità di attribuzione e graduazione economica degli incarichi conferiti ai sensi dei precedenti commi saranno definite con apposito regolamento sui criteri applicativi, secondo le relazioni sindacali all'uopo previste nel CCNL. Nelle more dell'adozione della predetta regolamentazione, per l'anno 2020 conserva validità l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità nella misura non superiore ad € 2.500,00.

Art. 11 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, **comma 2**, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:

a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali.

c. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1:

- è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto degli organi di gestione;

- non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;

b) € 175,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;

c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;

d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi.

4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire - con apposito atto scritto e motivato - l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui.

5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente.

8. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

9. Tale indennità è corrisposta tenendo conto della presenza di effettivo svolgimento delle funzioni che non può essere inferiore a 180 giorni nell'anno solare.

COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DI CASERTA)
Piazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:
protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 12.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme potranno essere erogate ai dipendenti secondo la disciplina eventualmente prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di PO del Settore competente.

Art. 12.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, D. Lgs. n. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D. Lgs. n. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003).

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

3. Come previsto dall'art. 113, comma 3, D.Lgs. n. 50/2016, gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, come da tabella allegata sub B (anche da diverse amministrazioni) non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

Art. 12.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012.

2. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile di Settore.

COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DI CASERTA)

Piazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:
protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

4. Le somme vengono previste nel Fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono eventualmente realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. Le modalità di erogazione della performance individuale, sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel Sistema di valutazione (S.Mi.Va.P), sono quelle di cui alla metodologia approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. _____.

2. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;

- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% del personale a tempo indeterminato presente in tutta la struttura, escluse le posizioni organizzative.

3. A parità di punteggio, i candidati che avranno riportato il voto più alto nell'anno di riferimento, saranno valutati sulla base delle schede degli ultimi tre anni e prevarrà il dipendente con la media più alta.

CAPO VII – Sezione polizia locale

1. 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.

Art. 14 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di 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;

- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;

- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.

2. La presente disciplina trova applicazione dal 01.01.2020.

Art. 15 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie eventualmente riscossi dall'Ente, nella quota da questo 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:



COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DICASERTA)

Piazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:
protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

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

Art. 16 – Indennità di servizio esterno

1.L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2.La misura dell'indennità viene stabilita in €1,00al giorno.

3.L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, DEL ccnl;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL.

La presente disciplina trova applicazione dal 01.01.2020.

Art. 17 – Indennità di funzione

1.L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

2.Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

- a) Agenti: da 0 a 500 euro;
- b) Sottoufficiali: da 501 a 1.000;
- c) Ufficiali direttivi: da 1.001 a 1.500;
- d) Ufficiali dirigenti: da 1.501 a 2.000.

3. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Responsabile della Polizia locale.

4.L'indennità non è erogabile quando il dipendente:

- a) non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare.
- b) quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DICASERTA)

Plazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:

protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

CAPO VIII - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota percentuale per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione per le P.O. (vd tabella di seguito riportata);
- c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari almeno all'15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- d) le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

2. I criteri per la determinazione della retribuzione di risultato sono quelli indicati di seguito:

- 1) **Fattore premiante (punteggio max:100)**

| OBIETTIVO GENERALE, SETTORIALE E/O INDIVIDUALE | PESO | | GRADO DI RAGGIUNGIMENTO (in percentuale) | | PUNTEGGIO OBIETTIVI (MAX 70 PUNTI) |
|--|------|---|--|---|------------------------------------|
| Obiettivo 1 | ... | X | % | = | — |
| Obiettivo 2 | ... | X | % | = | — |
| Obiettivo 3 | ... | X | % | = | — |
| Obiettivo 4 | | X | % | = | — |
| Obiettivo 5 | ... | X | % | = | — |
| Obiettivo 6 | ... | X | % | = | — |
| Obiettivo 7 | ... | X | % | = | — |
| Obiettivo ... | ... | X | % | = | — |
| TOTALE | ... | X | % | = | — |

COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DICASERTA)

Piazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:
protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

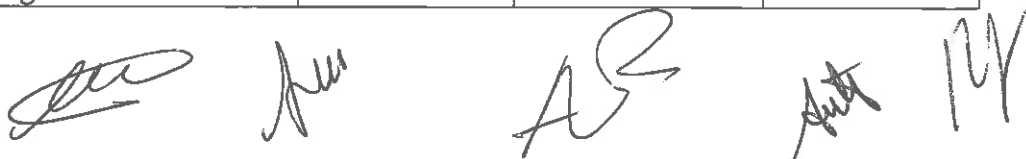
| Competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi | Max 30 punti | |
|--|--------------|--|
| <i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i> - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo | 0 a 5 | |
| <i>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità</i> - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte | 0 a 5 | |
| <i>Gestione economica, organizzativa e del personale</i> - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale | 0 a 5 | |
| <i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione | 0 a 3 | |
| <i>Autonomia e flessibilità</i> - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli | 0 a 3 | |
| <i>Collaborazione</i> - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale | 0 a 4 | |
| <i>Differenziazione</i> - Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle diverse performance degli stessi. - | 0 a 5 | |
| PUNTEGGIO | | |

| | Punteggio conseguito |
|---|----------------------|
| Obiettivi generali | |
| Obiettivi settoriali e individuali | |
| Competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi | |

TOTALE (MAX 100 PUNTI) = _____

2) Fattore di incremento

| | | NOTE | PUNTEGGIO |
|--|-----------------|------|-----------|
| Eventuali ulteriori attività prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione | Fino a 5 punti | | |
| Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti | Fino a 10 punti | | |
| Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati | Fino a 10 punti | | |
| Particolari e comprovati benefici per l'Amministrazione in termini di economie di spesa, maggiori entrate, miglioramento dei | Fino a 15 punti | | |



COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DICASERTA)

Piazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:
protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

| | | | |
|---|-----------------|--|--|
| servizi, miglioramento dell'immagine dell'ente | | | |
| Attivazione di particolari sistemi di integrazione e cooperazione, all'interno dell'ente, con i cittadini, le imprese o le altre istituzioni che abbiano determinato significativi benefici | Fino a 10 punti | | |

3) Fattori di riduzione

| | Ricorrenza (si/no) | note |
|--|--------------------|------|
| 1) Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento | | |
| 2) Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: a) Risarcimento del danno b) Indennizzo c) Commissario ad acta d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990) e) Ricorso al funzionario sostitutivo | | |
| 3) Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa | | |
| 4) Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001) | | |
| 5) Mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza (articolo 21, comma 1 bis) | | |
| 6) Violazione degli obblighi prestazionali che abbiano determinato insufficiente rendimento (articolo 55 quater, comma 2) | | |
| 7) inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies) | | |
| 8) mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare , laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3) | | |
| 9) rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti | | |
| 10) indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa | | |
| 11) mancata o inadeguata partecipazione alle fasi di programmazione, pianificazione e controllo | | |

COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DI CASERTA)

Piazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:
protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

| | | |
|--|--|--|
| 12) mancata o inadeguata integrazione con gli organi di indirizzo o con gli organismi di controllo interno | | |
| 13) avere determinato debiti fuori bilancio | | |
| 14) inadeguatezza della valutazione di propri collaboratori, anche a causa della mancata differenziazione | | |
| 15) Rilievi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio | | |
| 16) Giudizi negativi in occasione di rilevazioni sul gradimento dei servizi | | |
| n. ricorrenze | | |

Riduzione da applicare

| | |
|----------------------------|--|
| fino a 2: 5 punti | |
| Da 3 a 5: 10 punti | |
| Oltre 6: da 11 a 100 punti | |

RIEPILOGO

| | |
|--|--|
| Fattori premianti | |
| Fattori di incremento | |
| SOMMA (MAX 100) | |
| Fattori di riduzione | |
| TOTALE | |
| (in ogni caso il punteggio non potrà essere superiore a 100) | |

3. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) **gli incentivi per funzioni tecniche**, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DI CASERTA)

Piazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:
protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 20 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL; esso è remunerato con la somma di €10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato €20,65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

3. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.

4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DICASERTA)

Plazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:
protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

Art. 21 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che: 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 ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% su base mensile (ad esempio: personale turnista: giorni lavorati nel mese: n. 26 di cui 13 turni al mattino - 13 turni al pomeriggio).
2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
3. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
4. Per quanto non espressamente previsto, si rinvia all'art. 23 del CCNL.

Art. 22 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile di Settore, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue;
 - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 120.

Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli artt. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi.

Art. 24 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare: fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, di 10 minuti, con l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico.
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



COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DI CASERTA)

Piazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:
protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i 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;
- 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.

Art. 25 – Orario multiperiodale

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.

2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

3. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 26 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.



COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DI CASERTA)

Piazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:
protocollo.castelcampagnano@asmepec.it

Art. 29 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 30 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

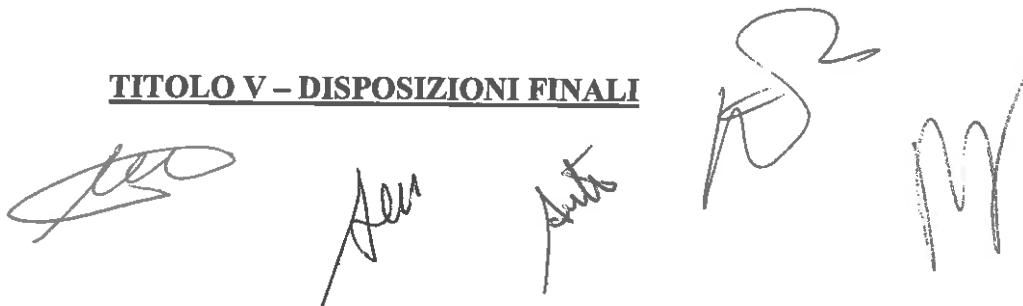
1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (lettera *b* della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

TITOLO IV - FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE (ART. 67 del CCNL)

Art. 31 - Fondo risorse decentrate: costituzione (art. 67 del CCNL)

1. Il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL 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.
2. Le risorse di cui al precedente comma 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.
3. L'importo consolidato di cui al precedente comma, pari a € 33.907,21, resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.
4. Il Fondo risorse decentrate è stabilmente incrementato di anno in anno come disposto dall'art. 67, comma 2, del CCNL Funzioni Locali triennio 2016/2018 del 21/05/2018 e può essere alimentato di anno in anno con gli importi definiti dagli istituti di cui all'articolo 67, comma 4, del medesimo CCNL.

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI



COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO

(PROVINCIA DICASERTA)

Piazza Avvocato Domenico Cotugno- 81010 CASTEL CAMPAGNANO ☎ (0823) 863042 pec:
protocollo.castelcampagnano@asmepec.it


Art. 32 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevedono gli artt. 15, 18 e 47 oltre alle norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

Art. 33 - Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2020/2022, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.



Comune di Castel Campagnano

Provincia di Caserta

Piazza Avvocato Domenico Cotugno
C.F. 82001490612 – P.I. 00392720611



Il Revisore Unico dei Conti

Oggetto: Controllo della contrattazione integrativa anno 2020 – art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs.n. 165/2001.

Vista la determinazione del Settore Amministrativo – Finanziario n. 74 del 18/12/2020 avente ad oggetto :” Costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale non dirigente per l’anno 2020”;

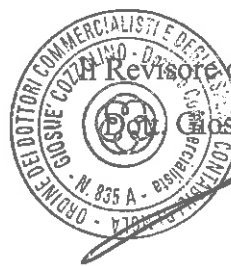
Vista l’ipotesi di accordo decentrato integrativo sottoscritto in data 29 dicembre 2020;

Vista la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2020, prot. n. 530 del 01/02/2021;

Visto l’art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001;

ESPRIME

Parere favorevole sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa per l’anno 2020 con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall’applicazione delle norme di legge.



Il Revisore dei conti Unico
Giuseppe Cozzolino