



COMUNE DI STRIANO
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEFINITIVO

PARTE ECONOMICA

ANNO 2023

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato di parte economica si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Striano, qualunque sia il rapporto di lavoro, purché destinatario delle norme stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale del comparto «Funzioni locali» ed ha valenza dal 01.01.2023 al 31.12.2023.

Art. 2 - Determinazione risorse decentrate

1. Il fondo per la contrattazione integrativa, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione negli importi come indicato nel prospetto allegato A).
2. Complessivamente le risorse di parte stabile e di parte variabile sono state determinate come segue:

RISORSE STABILI	€	157.388,02
RISORSE VARIABILI	€	44.136,75
TOTALE	€	201.524,77

Art. 3 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto per l'anno 2023 prevista dall'articolo 33 del CCNL 22.01.2004 e finanziata con oneri a carico del fondo e prelievo a carico delle risorse di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 2019/2021 (risorse stabili) è pari a € 13.345,89.

Art. 4 - Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Le risorse del fondo 2023 destinate a finanziare la progressioni economiche orizzontali (P.E.O.) già effettuate negli anni precedenti e pertanto storicizzate ammontano ad € 37.490,96.
2. Per l'anno 2023 si prevede di finanziare le progressioni all'interno delle aree, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, in percentuale non superiore al 50% del personale dipendente avente diritto, per l'importo complessivo di € 7.200,00 e con decorrenza economica e giuridica 01.01.2023.
3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", come previsto dall'art. 14, comma 2 del CCNL 16.11.2022 e ribadito dal comma 6 dello stesso contratto, avviene mediante procedura selettiva di area, distinta per le 4 aree di inquadramento, sicché ciascun dipendente concorre all'acquisizione dei differenziali stipendiali pertinenti alla propria area di inquadramento soltanto e solo con i colleghi a loro volta inquadrati in quella medesima area e l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" 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. La selezione è attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e delle condizioni previste nel contratto decentrato integrativo parte giuridica 2023/2025.
4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri

definiti nel contratto normativo sopra citato.

5. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021.
6. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021. I differenziali non più corrisposti per qualsiasi motivo tornano nella disponibilità della contrattazione decentrata annuale.
7. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.12.
8. Una volta stabilita la somma da attribuire ai differenziali stipendiali, la stessa verrà poi ripartita tra le quattro aree in egual misura. Per ogni area professionale l'ufficio Personale, sulla base dei requisiti sopra esposti, provvederà a stilare le graduatorie per le quali verranno attribuiti tanti differenziali fino alla capienza della somma destinata. Il totale delle eventuali somme residue saranno ridistribuite a partire dall'area più bassa a salire. Nell'allegato B) al presente c.d.i. viene riportato un esempio dimostrativo di ripartizione di una somma fittizia di € 10.000,00 per n. 50 dipendenti aventi diritto.

Art. 5 – Posizioni organizzative apicali

1. Il fondo delle posizioni organizzative (P.O.) finanziate da bilancio in Enti senza dirigenza ammonta ad € 70.000,00.

Art. 6 - Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, ed è pari ad € 2,00 al giorno.
3. Le figure professionali e le unità che hanno diritto alla presente indennità sono le seguenti:

Ufficio/Servizio	Figura professionale
Ufficio Manutenzione/LL.PP.	Operatore
Cimitero/LL.PP.	Operatore
Portineria/AA.GG.	Operatore
Anagrafe/AA.GG.	Istruttore
Anagrafe/AA.GG.	Operatore
Protocollo/AA.GG.	Operatore
Tributi/Eco e Fin	Istruttore
Ragioneria/Eco e Fin	Istruttore

@

Lu

SS

HL

HL

HL

HL

HL

HL

Art. 7 - Turnazioni

1. Per l'anno 2023 vengono corrisposte le seguenti indennità previste dalla'articolo 30 del CCNL 16.11.2022:
 - o Turnazione, festivo e notturno.
2. 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. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.
3. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una 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. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 2019/2021 ai lavoratori turnisti che prestano la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale è garantito il diritto di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione della indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5 lett. d) del CCNL con le modalità ivi stabilite.
4. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
5. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'articolo 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019-2021.

Art. 8 - Reperibilità

Area d'attività
Servizio di Vigilanza
Stato Civile e Anagrafe
Servizio Manutenzione e Controllo territorio
Servizio Cimitero
Assistente sociale (cat. D)

Esso è remunerato con la somma di Euro 12,00 (art. 24, comma 4, CCNL 2016/2018). Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente con la giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale in base al turno assegnato.

1. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari. I turni ulteriori saranno retribuiti con € 13,00 e raddoppiato in giornata festiva o di riposo.

3. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 3 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 ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
4. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38- bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
5. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 9 - Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza (art. 25 del CCDI normativo 2023/2025), compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 2,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL2019-21;
 - 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) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. 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. 10 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per l'anno 2023 sono destinate complessivamente € 28.500,00 per specifiche responsabilità (articolo 10 del CCDI normativo 2023/2025).
2. L'istituto dell'indennità di "specifiche responsabilità" è contenuto all'art. 84 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, il quale ricalca quello dell'art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018. Il comma 1 del predetto art. 84 dispone che "Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ (...) può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non

superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79".

3. L'indennità per specifiche responsabilità, così come disciplinata dall'art. 84 del nuovo CCNL siglato in data 16.11.2022, può essere riconosciuta al personale non titolare di posizione organizzativa delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, in relazione allo svolgimento di specifici progetti/obiettivi che richiedono il possesso dei requisiti specificati nel vigente contratto decentrato integrativo parte normativa 2023-2025 (art.10).
4. I Responsabili dei servizi individueranno, entro il mese di gennaio di ogni anno, i dipendenti a cui attribuire le specifiche responsabilità mediante atto formale che contenga la scheda dalla quale risultino i requisiti attribuiti ad ogni singolo destinatario.
5. I dipendenti riceveranno, con cadenza trimestrale, il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale del Servizio Affari Generali, previa compilazione da parte dei Responsabili di Servizio delle schede di attribuzione delle specifiche responsabilità, in relazione al numero di requisiti che sono stati riconosciuti dai rispettivi Responsabili dei Servizi a cui corrisponde il compenso indicato nel vigente contratto decentrato integrativo parte normativa 2023-2025 (art.10).
6. L'eventuale variazione del numero di requisiti e pertanto dell'importo dell'indennità da corrispondere, sarà comunicata al Responsabile AA.GG. mediante adozione di nuovo atto formale.

Art. 11 - Performance Organizzativa ed individuale

1. La disciplina contenuta nell'art. 80 comma 2 lettera a) e b) e nell' art. 81 del CCNL del 16.11.2022 è relativa alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
 - Il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione di Elevata Qualificazione, è suddiviso per Area professionale. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni Area professionale è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella, sommando i risultati ottenuti:

AREA PROFESSIONALE	PARAMETRO
Operatori	1,00
Operatori Esperti	1,20
Istruttori	1,40
Funzionari ed EQ	1,50

- Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono rapportate al risultato complessivo di cui al punto precedente ottenendo il valore/punto

che moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni Area professionale fa ottenere la quota teorica complessiva per ogni dipendente. La stessa, verrà assegnata ad ogni Settore, in riferimento al numero di dipendenti ed alla Struttura Organizzativa di appartenenza.

3. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali della Struttura Organizzativa.
4. Il 50% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni Struttura Organizzativa in funzione della performance individuale, valutata secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione (S.Mi.Va.P).
5. Il 50% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni Struttura Organizzativa in funzione della performance organizzativa della Struttura di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione vigente.
6. In applicazione dell'art. 81 del CCNL del 16.11.2022, il 10% del personale per ogni Struttura Organizzativa che consegue una valutazione più elevata fruirà di una maggiorazione del 30% della quota teorica del valore medio pro capite della performance individuale. Le risorse occorrenti verranno reperite, sia dalle risorse non utilizzate nell'istituto della performance sia nei residui degli altri istituti. Ove non sufficienti le ulteriori risorse occorrenti verranno recuperate riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale della Struttura Organizzativa. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale. In caso di pari punteggio per l'accesso al predetto beneficio economico si terrà conto dei seguenti criteri:
 - Nessuna fruizione del differenziale nell'anno precedente;
 - Anzianità di servizio;
 - Anzianità anagrafica.
7. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dall'apposito OIV in contraddittorio con il responsabile di EQ.
8. Entro il mese di aprile dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance settoriale ed individuale;
9. La performance individuale verrà effettuata dal Responsabile di Settore attraverso la compilazione e la sottoscrizione di apposita scheda di valutazione, che verrà consegnata al dipendente, il quale potrà chiedere un incontro di conciliazione avanti al Segretario Comunale con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale o territoriale, qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso.

Art. 12

Differenziazione del premio individuale

1. Il Responsabile del Servizio, sulla base del sistema di valutazione, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il 31 gennaio di ciascun anno.
2. In applicazione dell'art.81 del CCNL del 16.11.202 il 10% del personale di ogni struttura



organizzativa che consegue le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi la cui misura è pari al 30% (valore massimo della maggiorazione attribuibile) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

3. Le risorse occorrenti verranno reperite, sia dalle risorse non utilizzate nell'istituto della performance sia nei residui dagli altri istituti. Ove non sufficienti le ulteriori risorse occorrenti verranno recuperate riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale della Struttura Organizzativa. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale. In caso di pari punteggio per l'accesso al predetto beneficio economico si terrà conto dei seguenti criteri:
 - Nessuna fruizione del differenziale nell'anno precedente;
 - Anzianità di servizio;
 - Anzianità anagrafica.

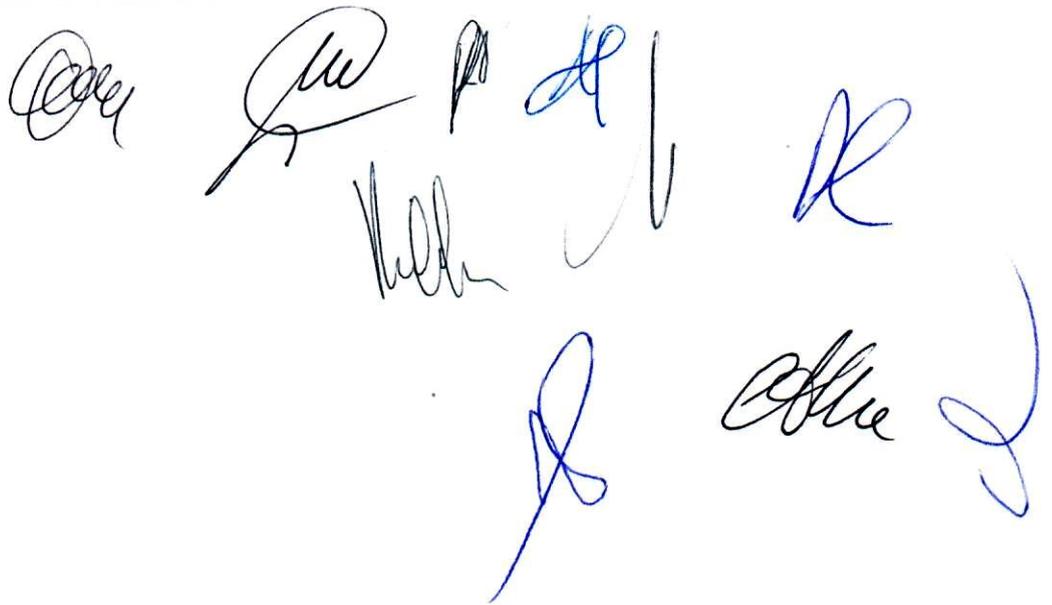
Art. 13 - Lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta e sullo stipendio del mese successivo all'effettuazione, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata come segue:
 - 15% per lavoro straordinario diurno;
 - 30% lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.
6. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d).
7. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione

di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 14 – Norme finali

1. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti integrativi con esso incompatibili.
2. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto si applicano i CCNL vigenti. Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.
3. Si dà atto che le risorse sopra quantificate verranno distribuite non in maniera indifferenziata ma sulla base di un concreto e tangibile svolgimento delle prestazioni da parte del personale, afferenti ai suddetti istituti contemplati, verificabile su base temporanea, nell'ambito dell'organizzazione secondo gli istituti fissati dalla disciplina contrattuale.
4. Si dà atto altresì che quanto definito dalle parti tiene conto delle direttive impartite con la dichiarazione di Giunta Comunale.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be initials or short names. The top row contains five signatures, and the bottom row contains five. The ink is a consistent blue color.