



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE NAPOLI 2

(Arzano, Bacoli, Barano d'Ischia, Calvizzano, Casamicciola Terme, Casandrino, Casavatore, Forio, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Grumo Nevano, Ischia, Lacco Ameno, Marano di Napoli, Melito di Napoli, Monte di Procida, Mugnano di Napoli, Pozzuoli, Procida, Qualiano, Quarto, Sant'Antimo, Serrara Fontana, Villaricca)

EDA NAPOLI 2

SCHEMA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2025 - 2027

CONTRATTO DECENTRATO 2025-2027

Sede Legale c/o Municipio di Frattamaggiore – Piazza Umberto I - 80027 - Frattamaggiore (NA)
Tel. 0818890335 - pec: atonapoli2@pec.it



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE NAPOLI 2

(Arzano, Bacoli, Barano d'Ischia, Calvizzano, Casamicciola Terme, Casandrino, Casavatore, Forio, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Grumo Nevano, Ischia, Lacco Ameno, Marano di Napoli, Melito di Napoli, Monte di Procida, Mugnano di Napoli, Pozzuoli, Procida, Qualiano, Quarto, Sant'Antimo, Serrara Fontana, Villaricca)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2025 – 2027

In data 03/11_alle ore 11.00 presso la residenza municipale del Comune di Frattamaggiore, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Dott.ssa Alessandra Iannone	Direttore Generale Dell' Eda Napoli 2
-----------------------------	---------------------------------------

la delegazione sindacale così composta:

UIL	LUIGI MARTINELLI
CISL	GIUSEPPE MANFREDI
RSU	Dott. Varriale Davide

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2025 – 2027.

CONTRATTO DECENTRATO 2025-2027

Sede Legale c/o Municipio di Frattamaggiore – Piazza Umberto I - 80027 - Frattamaggiore (NA)
Tel. 0818890335 - pec: atonapoli2@pec.it



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE NAPOLI 2

(Arzano, Bacoli, Barano d'Ischia, Calvizzano, Casamicciola Terme, Casandrino, Casavatore, Forio, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Grumo Nevano, Ischia, Lacco Ameno, Marano di Napoli, Melito di Napoli, Monte di Procida, Mugnano di Napoli, Pozzuoli, Procida, Qualiano, Quarto, Sant'Antimo, Serrara Fontana, Villaricca)

EDA NAPOLI 2

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

2025-2027

CONTRATTO DECENTRATO 2025-2027

Sede Legale c/o Municipio di Frattamaggiore – Piazza Umberto I - 80027 - Frattamaggiore (NA)
Tel. 0818890335 - pec: atonapoli2@pec.it



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE NAPOLI 2

(Arzano, Bacoli, Barano d'Ischia, Calvizzano, Casamicciola Terme, Casandrino, Casavatore, Forio, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Grumo Nevano, Ischia, Lacco Ameno, Marano di Napoli, Melito di Napoli, Monte di Procida, Mugnano di Napoli, Pozzuoli, Procida, Qualiano, Quarto, Sant'Antimo, Serrara Fontana, Villaricca)

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	
Art. 1 -Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo	5
Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali	5
Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario	6
Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	6
Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro	7
Art. 6 – Criteri per l' individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita.....	7
TITOLO II - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI	
Art. 7 - Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree	8
TITOLO III: TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE	
Art. 8 – Strumenti e premialità.....	11
Art. 9 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.....	11
Art. 10 -- Premi correlati alla performance.....	13
Art. 11 – La valutazione del personale dipendente.....	13
Art. 12 – La valutazione del personale titolare di posizione organizzativa	15
TITOLO IV: AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE	
Art. 13 – Ammontare delle risorse decentrate	16
Art. 14 – Utilizzo dei risparmi	16
Art. 15– Disposizioni finali.....	16

CONTRATTO DECENTRATO 2025-2027

Sede Legale c/o Municipio di Frattamaggiore – Piazza Umberto I - 80027 - Frattamaggiore (NA)
Tel. 0818890335 - pec: atonapoli2@pec.it



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE NAPOLI 2

(Arzano, Bacoli, Barano d'Ischia, Calvizzano, Casamicciola Terme, Casandrino, Casavatore, Forio, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Grumo Nevano, Ischia, Lacco Ameno, Marano di Napoli, Melito di Napoli, Monte di Procida, Mugnano di Napoli, Pozzuoli, Procida, Qualiano, Quarto, Sant'Antimo, Serrara Fontana, Villaricca)

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Eda Napoli2 e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dalla data della sottoscrizione fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

La sua durata è triennale salvo:

- a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- b) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
- c) la ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL di cui all'allegato A al presente CCDI.

Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.

Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

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, nel rispetto dell'art 8 c 4 del CCNL 16.11.2022.

Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali

L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel

CONTRATTO DECENTRATO 2025-2027

Sede Legale c/o Municipio di Frattamaggiore – Piazza Umberto I - 80027 - Frattamaggiore (NA)

Tel. 0818890335 - pec: atonapoli2@pec.it



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE NAPOLI 2

(Arzano, Bacoli, Barano d'Ischia, Calvizzano, Casamicciola Terme, Casandrino, Casavatore, Forio, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Grumo Nevano, Ischia, Lacco Ameno, Marano di Napoli, Melito di Napoli, Monte di Procida, Mugnano di Napoli, Pozzuoli, Procida, Qualiano, Quarto, Sant'Antimo, Serrara Fontana, Villaricca)

rispetto della vigente normativa che regola la materia. Il piano formativo deve prevedere, dove ritenuto necessario, specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca del lavoro agile o del lavoro da remoto, secondo le indicazioni di cui agli artt. 67 e 69 del CCNL del 16.11.2022.

L'Ente promuove direttamente o in collaborazione con altri Enti ed istituzioni, le seguenti forme di formazione/aggiornamento, anche con metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro):

- corsi di riqualificazione professionale, per il personale in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni di massima nei primi tre mesi;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale;
- percorsi formativi mirati al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di periodi prolungati di assenza dal lavoro.

Il Piano della Formazione sarà oggetto di specifica informazione sindacale ai sensi dall'art. 5 del CCNL2019-2021.

Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54,55 e 56 del CCNL CFL del 16.11.2022.

Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario

Le parti prendono atto del fatto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato come indicato nell' allegato A. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato in modo compatibile alle esigenze di servizio. Le parti concordano di NON elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32, c. 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento

CONTRATTO DECENTRATO 2025-2027

Sede Legale c/o Municipio di Frattamaggiore – Piazza Umberto I - 80027 - Frattamaggiore (NA)
Tel. 0818890335 - pec: atonapoli2@pec.it



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE NAPOLI 2

(Arzano, Bacoli, Barano d'Ischia, Calvizzano, Casamicciola Terme, Casandrino, Casavatore, Forio, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Grumo Nevano, Ischia, Lacco Ameno, Marano di Napoli, Melito di Napoli, Monte di Procida, Mugnano di Napoli, Pozzuoli, Procida, Qualiano, Quarto, Sant'Antimo, Serrara Fontana, Villaricca)

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 videotermini. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità e quantità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

Ai fini di cui al precedente comma, le parti condividono l'esigenza di assicurare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche, la costituzione di un'architettura di sistema efficiente ed efficace e l'aggiornamento costante delle dotazioni tecnologiche, ivi comprendendo la sostituzione dell'hardware obsoleto e la ricerca dei software gestionali più idonei a facilitare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori. Per lo svolgimento del lavoro agile ci si riporta al contratto sottoscritto dall'Ente con il lavoratore.

Art. 6 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in Entrata e in uscita

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;

CONTRATTO DECENTRATO 2025-2027

Sede Legale c/o Municipio di Frattamaggiore – Piazza Umberto I - 80027 - Frattamaggiore (NA)
Tel. 0818890335 - pec: atonapoli2@pec.it



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE NAPOLI 2

(Arzano, Bacoli, Barano d'Ischia, Calvizzano, Casamicciola Terme, Casandrino, Casavatore, Forio, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Grumo Nevano, Ischia, Lacco Ameno, Marano di Napoli, Melito di Napoli, Monte di Procida, Mugnano di Napoli, Pozzuoli, Procida, Qualiano, Quarto, Sant'Antimo, Serrara Fontana, Villaricca)

Le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;

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;

La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna qualora avvenga nella stessa giornata e nel limite massimo di 30 minuti.

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 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 e se stessi;
- 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.

TITOLO II - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI

Art. 7 - Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree

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;

I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto. Le progressioni economiche orizzontali vengono previste per settore nei limiti delle risorse a ciò destinate annualmente in sede di riparto nel fondo per le risorse decentrate.

Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive: **BANDO DI INDIZIONE TRA AREE.**

CONTRATTO DECENTRATO 2025-2027

Sede Legale c/o Municipio di Frattamaggiore – Piazza Umberto I - 80027 - Frattamaggiore (NA)
Tel. 0818890335 - pec: atonapoli2@pec.it



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE NAPOLI 2

(Arzano, Bacoli, Barano d'Ischia, Calvizzano, Casamicciola Terme, Casandrino, Casavatore, Forio, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Grumo Nevano, Ischia, Lacco Ameno, Marano di Napoli, Melito di Napoli, Monte di Procida, Mugnano di Napoli, Pozzuoli, Procida, Qualiano, Quarto, Sant'Antimo, Serrara Fontana, Villaricca)

A) QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo possono destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di progressioni economiche orizzontali.

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area contrattuale viene definito in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi.

B) REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

- 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 2 (DUE) anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Dell'avvio della procedura selettiva sarà data massima informazione mediante pubblicazione sul sito istituzionale e circolare interna.
- I dipendenti non devono 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, 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;

C) 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:

CONTRATTO DECENTRATO 2025-2027

Sede Legale c/o Municipio di Frattamaggiore – Piazza Umberto I - 80027 - Frattamaggiore (NA)

Tel. 0818890335 - pec: atonapoli2@pec.it



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE NAPOLI 2

(Arzano, Bacoli, Barano d'Ischia, Calvizzano, Casamicciola Terme, Casandrino, Casavatore, Forio, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Grumo Nevano, Ischia, Lacco Ameno, Marano di Napoli, Melito di Napoli, Monte di Procida, Mugnano di Napoli, Pozzuoli, Procida, Qualiano, Quarto, Sant'Antimo, Serrara Fontana, Villaricca)

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Capacità culturali e professionali	Totale massimo
Operatori	60	30	10	100
Operatori esperti	60	30	10	100
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari E.Q.	60	30	10	100

D) CRITERI SPECIFICI DI VALUTAZIONE

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:

- 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.

- Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno

CONTRATTO DECENTRATO 2025-2027

Sede Legale c/o Municipio di Frattamaggiore – Piazza Umberto I - 80027 - Frattamaggiore (NA)

Tel. 0818890335 - pec: atonapoli2@pec.it



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE NAPOLI 2

(Arzano, Bacoli, Barano d'Ischia, Calvizzano, Casamicciola Terme, Casandrino, Casavatore, Forio, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Grumo Nevano, Ischia, Lacco Ameno, Marano di Napoli, Melito di Napoli, Monte di Procida, Mugnano di Napoli, Pozzuoli, Procida, Qualiano, Quarto, Sant'Antimo, Serrara Fontana, Villaricca)

precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B, lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

- Capacità culturali e professionali

Le competenze professionali valutabili sono quelle erogate direttamente dall'Ente a tutti i dipendenti nei due anni precedenti.

Il punteggio attribuito sarà proporzionale ai corsi attivati.

- 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.

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

A parità di punteggio viene data precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella categoria economicamente inferiore, nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di servizio e nel caso vi sia ancora parità al più anziano di età.

TITOLO III: TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Art.8 Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti dell'Eda Napoli 2 in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili);
- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;

Art. 9 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

CONTRATTO DECENTRATO 2025-2027

Sede Legale c/o Municipio di Frattamaggiore – Piazza Umberto I - 80027 - Frattamaggiore (NA)
Tel. 0818890335 - pec: atonapoli2@pec.it



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE NAPOLI 2

(Arzano, Bacoli, Barano d'Ischia, Calvizzano, Casamicciola Terme, Casandrino, Casavatore, Forio, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Grumo Nevano, Ischia, Lacco Ameno, Marano di Napoli, Melito di Napoli, Monte di Procida, Mugnano di Napoli, Pozzuoli, Procida, Qualiano, Quarto, Sant'Antimo, Serrara Fontana, Villaricca)

L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, funzionari che non risultino titolari di incarichi di EQ.

Le parti convengono che la ratio della norma è rappresentata dall'esigenza di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporta un livello di responsabilità superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento e che, pertanto, tali indennità possono essere riconosciute ad un numero limitato di dipendenti.

Tuttavia essendo l'ente di recente costituzione e avendo una dotazione organica molto piccola sarà possibile prevedere una specifica responsabilità per ogni area presente all'interno dell'Ente.

Il conferimento di tali incarichi rientra nel potere datoriale di organizzazione ed è effettuata dal Direttore Generale tenendo conto dei seguenti criteri:

- Specializzazione del ruolo ricoperto (peso 45%)
- Deleghe di firma e/o di funzione (peso 45%)
- Coordinamento del personale, di servizi interni ed esterni all'ente o di progetti, attività di tutoraggio (10%)

L'effettiva identificazione degli aventi diritto e la graduazione dell'incentivo sulla base di quanto stabilito nel presente articolo nei limiti del fondo definito in contrattazione e rispettando i limiti massimi individuali previsti dall'art. 84 del CCNL CFL 16.11.2022, è effettuato dal Direttore Generale

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate e finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 10 -- Premi correlati alla performance

L'Ente D'Ambito NA 2 promuove l'utilizzo di sistemi premiali finalizzati alla valorizzazione di comportamenti organizzativi e individuali che esprimano il pieno conseguimento della funzionalità amministrativa e la corretta attuazione delle politiche istituzionali allo scopo di corrispondere alle esigenze della collettività, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, oltre che di trasparenza e prevenzione della corruzione.

2. L'attivazione dei sistemi premiali è subordinata alla effettiva rilevazione del conseguimento di comprovati risultati di gestione che si rivelino "utili", "migliorativi" o comunque espressione dei principi di correttezza e "Buon Andamento" dell'Amministrazione, nel rispetto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

CONTRATTO DECENTRATO 2025-2027

Sede Legale c/o Municipio di Frattamaggiore – Piazza Umberto I - 80027 - Frattamaggiore (NA)
Tel. 0818890335 - pec: atonapoli2@pec.it



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE NAPOLI 2

(Arzano, Bacoli, Barano d'Ischia, Calvizzano, Casamicciola Terme, Casandrino, Casavatore, Forio, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Grumo Nevano, Ischia, Lacco Ameno, Marano di Napoli, Melito di Napoli, Monte di Procida, Mugnano di Napoli, Pozzuoli, Procida, Qualiano, Quarto, Sant'Antimo, Serrara Fontana, Villaricca)

3. I criteri generali per l'attribuzione delle premialità collettive e individuali sono stabiliti, in conformità alle norme di legge, alle prescrizioni contenute nei contratti collettivi nazionali, nel rispetto del sistema delle relazioni con le organizzazioni sindacali, così come previsto dall'ordinamento vigente.
4. I criteri di valutazione della premialità, a livello di unità organizzativa, in relazione alle competenze attribuite, dovranno tenere conto, sia del risultato conseguito, sia del rispetto degli adempimenti previsti dalle norme di legge e degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.
5. In ogni caso è tassativamente escluso l'utilizzo di sistemi premiali diretti, indistintamente a tutto il personale, senza alcun criterio di selezione e valutazione.
6. Le risorse destinate alla premialità possono essere attribuite ai dipendenti solo a seguito di validazione dei risultati conseguiti da parte dell'organismo di valutazione. Tale validazione deve essere pubblicata contestualmente alla relazione sulla Performance.

Art. 11- La Valutazione del Personale dipendente

La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dalle seguenti 3 parti:

1. **Performance organizzativa** misurata in base all'andamento degli indicatori della condizione dell'ente (10%);
2. **Performance individuale** misurata sulla base delle attività obiettivo assegnate dal responsabile della struttura (50%);
3. **Competenze professionali**, valutazione a cura del Responsabile di Struttura (40%).

Il totale dei punteggi sopra descritti dà titolo alla collocazione del dipendente in una delle seguenti fasce:

- Punteggio fino a 64 punti: nessun compenso.
- Punteggio da 65 a 70 punti: erogazione del 60% del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali.
- Punteggio da 71 a 73 punti: erogazione del 66% del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali.
- Punteggio da 74 a 75 punti: erogazione del 72% del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali.
- Punteggio da 76 a 78 punti: erogazione del 76% del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali

CONTRATTO DECENTRATO 2025-2027

Sede Legale c/o Municipio di Frattamaggiore – Piazza Umberto I - 80027 - Frattamaggiore (NA)

Tel. 0818890335 - pec: atonapoli2@pec.it



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE NAPOLI 2

(Arzano, Bacoli, Barano d'Ischia, Calvizzano, Casamicciola Terme, Casandrino, Casavatore, Forio, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Grumo Nevano, Ischia, Lacco Ameno, Marano di Napoli, Melito di Napoli, Monte di Procida, Mugnano di Napoli, Pozzuoli, Procida, Qualiano, Quarto, Sant'Antimo, Serrara Fontana, Villaricca)

- Punteggio da 79 a 80 punti: erogazione del 80% del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali
- Punteggio da 81 a 83 punti: erogazione del 84 % del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali
- Punteggio da 84 a 85 punti: erogazione del 86 % del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali
- Punteggio da 86 a 88 punti: erogazione del 88% del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali
- Punteggio da 89 a 90 punti: erogazione del 90 % del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali
- Punteggio da 91 a 92 punti: erogazione del 95 % del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali
- Punteggio ≥ 93 punti: erogazione del 100 % del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali.

L'importo complessivo di salario accessorio attribuito al dipendente viene riparametrato secondo la tabella successiva:

Giorni di assenza Coefficiente di riparametrazione:

- 0 -20 coefficiente 1
- 21 -30 coefficiente 0,75
- 31 -50 coefficiente 0,50
- Oltre 50 coefficiente 0

Dal conteggio delle assenze vengono escluse le ferie e i permessi ai sensi della L. 104/92.

Art. 12- La Valutazione del Personale titolare di posizione organizzativa

Il Direttore Generale, previa programmazione dell'Ente, assegna gli obiettivi ai dirigenti e ai responsabili delle strutture.

Il Nucleo di valutazione valuta la performance dei dirigenti e responsabili di posizione organizzativa sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

1. **Performance organizzativa di ente**, si tiene conto dell'andamento degli indicatori della condizione dell'Ente e rispetto dei vincoli dettati dal legislatore (**nella misura del 20%**);
2. **Raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura** (**nella misura del 50%**);

CONTRATTO DECENTRATO 2025-2027

Sede Legale c/o Municipio di Frattamaggiore – Piazza Umberto I - 80027 - Frattamaggiore (NA)
Tel. 0818890335 - pec: atonapoli2@pec.it



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE NAPOLI 2

(Arzano, Bacoli, Barano d'Ischia, Calvizzano, Casamicciola Terme, Casandrino, Casavatore, Forio, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Grumo Nevano, Ischia, Lacco Ameno, Marano di Napoli, Melito di Napoli, Monte di Procida, Mugnano di Napoli, Pozzuoli, Procida, Qualiano, Quarto, Sant'Antimo, Serrara Fontana, Villaricca)

3. **Competenze professionali (nella misura del 15%);**

4. **Capacità di differenziare valutazione dei collaboratori** dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi **(nella misura del 15%).**

Per quanto riguarda la determinazione del valore economico dell'indennità di retribuzione di risultato dei Responsabili di Posizione Organizzativa si rinvia alla seguente tabella:

- Punteggio inferiore a 64 punti: nessun compenso
- Punteggio da 65 a 69 punti: erogazione del 10% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 70 a 74 punti: erogazione del 12% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 75 a 79 punti: erogazione del 15% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 80 a 84 punti: erogazione del 18 % della retribuzione di posizione
- Punteggio da 85 a 89 punti: erogazione del 20% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 90 a 94 punti: erogazione del 22% della retribuzione di posizione
- Punteggio ≥ 95 punti: erogazione del 25% della retribuzione di posizione.

TITOLO IV - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 13 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

In sede di prima applicazione del presente CCDI e, dunque, per l'anno 2025, le risorse vengono ripartite come riportato in allegato A al presente contratto. I criteri di ripartizione di cui all'allegato A del presente CCDI possono essere rivisti annualmente su richiesta di una delle parti.

Art. 14- Utilizzo dei risparmi

CONTRATTO DECENTRATO 2025-2027

Sede Legale c/o Municipio di Frattamaggiore – Piazza Umberto I - 80027 - Frattamaggiore (NA)
Tel. 0818890335 - pec: atonapoli2@pec.it



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE NAPOLI 2

(Arzano, Bacoli, Barano d'Ischia, Calvizzano, Casamicciola Terme, Casandrino, Casavatore, Forio, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Grumo Nevano, Ischia, Lacco Ameno, Marano di Napoli, Melito di Napoli, Monte di Procida, Mugnano di Napoli, Pozzuoli, Procida, Qualiano, Quarto, Sant'Antimo, Serrara Fontana, Villaricca)

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono. Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) costituiscono anche essi economia di bilancio. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.

Art. 15 - Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Per la parte datoriale

RSU

OO.SS.

CONTRATTO DECENTRATO 2025-2027

Sede Legale c/o Municipio di Frattamaggiore – Piazza Umberto I - 80027 - Frattamaggiore (NA)

Tel. 0818890335 - pec: atonapoli2@pec.it



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE NAPOLI 2

(Arzano, Bacoli, Barano d'Ischia, Calvizzano, Casamicciola Terme, Casandrino, Casavatore, Forio, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Grumo Nevano, Ischia, Lacco Ameno, Marano di Napoli, Melito di Napoli, Monte di Procida, Mugnano di Napoli, Pozzuoli, Procida, Qualiano, Quarto, Sant'Antimo, Serrara Fontana, Villaricca)

Allegato A

EDA NAPOLI 2

ACCORDO DISTRIBUZIONE

FONDO RISORSE DECENTRATE

ANNO 2025

(In attuazione del CCDI 2025 – 2027)

DISTRIBUZIONE RISORSE FONDO DECENTRATO

ANNO 2025

Fondo decentrato parte stabile (det. N. 51 del _16/05/2025_)	€ 25.086,24
A-Indennità di comparto art.33 CCNL del 22.01.04 quota a carico del fondo decentrato non soggetta a contrattazione.	2 FUNZIONARI € 1.126,80 1 ISTRUTTORE: € 497,52 TOTALE € 1.624,32
TOTALE SOGGETTO A CONTRATTAZIONE	€ 23.461,92
1. Indennità per specifiche responsabilità (art 84 CCNL 16.11.2022)	2 FUNZIONARI: €8.000,00 1 ISTRUTTORE: € 3.000,00
2. Differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili (ART.79 CCNL)	1 DIFFERENZIALE FUNZIONARIO: € 1.600,00
3. Performance	€ 9.861,92
4. Fondo Straordinario	€ 1.000,00

Per la parte datoriale

RSU

OO.SS.

CONTRATTO DECENTRATO 2025-2027

Sede Legale c/o Municipio di Frattamaggiore – Piazza Umberto I - 80027 - Frattamaggiore (NA)
Tel. 0818890335 - pec: atonapoli2@pec.it