



COMUNE DI OLIVETO CITRA

(Provincia di Salerno)

Via Vittorio Emanuele II 46, 84020 Oliveto Citra (SA) - Tel. 0828-799001 - Fax 0828-793766

Sito Internet <http://www.comune.oliveto-citra.sa.it>

PEC: protocollo.oliveto-citra@asmepec.it

<p>IPOTESI Contratto Collettivo Decentrato Integrativo PARTE ECONOMICA Anno 2020</p>

PREINTESA DEL 23.09.2020

Art. 1
Campo d'applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dipendente dall'Amministrazione, con esclusione dei Dirigenti.
2. Nel caso siano stipulate intese e/o accordi a livello nazionale, anche correttivi del vigente CCNL, le parti si incontrano, entro un mese dalla loro sottoscrizione/applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.

Art. 2
Oggetto del CCDI

1. Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'art. 40 del d.lgs. n.165/2001 ed ai sensi del vigente contratto collettivo nazionale relativo al Comparto Regioni e Autonomie Locali.
2. Esso disciplina, **per l'anno 2020**, gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge..
3. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, le parti rinviano alla contrattazione nazionale vigente nonché al CCDI – parte giuridica - relativo al triennio 01.01.2019 – 31.12.2021, stipulato in data 09-09-2019 ;

Art. 3
Risorse decentrate

Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:

- a) La prima costituita nel rispetto dei commi 1 e 2, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, definita “ risorse decentrate stabili “;
- b) la seconda, costituita nel rispetto dei commi dal n. 3 al n 6, viene definita “ risorse decentrate variabili”

A decorrere dall'anno 2018, il Fondo risorse decentrate stabili è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificato dal Revisore dei Conti, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle Progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato l'indennità di comparto di cui all'articolo 33 del CCNL 22/1/2004.

Per l'anno 2019 tale importo è incrementato della somma di € 83,20 per ogni dipendente in servizio alla data del 31.12.2015 (n. 38), ai sensi art. 67 comma 2 lett. a)

1. Nello Specifico, per l'anno 2020, il Fondo delle Risorse decentrate del Comune di Oliveto Citra (Stabili e Variabili) nonché il Fondo Lavoro Straordinario è quello indicato nella tabella che segue determinate dall'Amministrazione comunale in armonia a quanto stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs 25.05.2017, n. 75, tenendo conto che l'importo delle risorse stabili diventa il punto di riferimento per il contenimento della spesa per gli anni successivi.

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 (ALLEGATO A)

FONTI	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	91.256,55
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio ai 31/12/2015 - SOLO DAL 2019 (N. 38 DIP.)	3.161,60
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	3.390,50
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	-
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbibile ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	-
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
	TOTALE RISORSE STABILI	97.808,65
INCREMENTI VARIABILI		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, progetti speciali, ecc.)	
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	

	TOTALE	97.808,65
--	---------------	------------------

FONDO STRAORDINARIO

	TOTALE FONDO PRESTAZIONI LAVORO STRAORDINARIO	5.700,00
	TOTALE	103.508,65

UTILIZZO DELLE RISORSE

Le risorse come innanzi indicate per l'anno 2020 vengono impiegate per finanziare i seguenti istituti, secondo la disciplina recata dai successivi articoli:

Lavoro Straordinario	€ 5.700,00
Istituto contrattuale	Importo
Progressione economica orizzontale	€ 45.175,30
SELEZIONE PEO ANNO 2020 (dec. 01.07.2020)	€ 7.620,86
Indennità di comparto	€ 12.102,75
Indennità responsabilità del personale categorie B,C e D(art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21.05.2018)	€ 4.844,40
Indennità specifiche responsabilità categorie B, C e D (art. 70-quinquies, comma 2 CCNL 21.05.2018	€ 330,00
Indennità per attività disagiate (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 - comma 1, lett. a)	€ 600,00
Indennità di rischio (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 - comma 1, lett. b)	€ 2.700,00
Indennità maneggio valori (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 - comma 1, lett. c)	€ 350,00
Compensi per produttività	€ 13.975,34
Trattamento per attività prestata in giorno festivo -	€ 1.700,00
Indennità di reperibilità	€ 350,00
Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018)	€ 810,00
Indennità di turno	€ 7.250,00
totale FONDO anno 2020	€ 97.808,65

Art. 4

Fondo per il lavoro straordinario

1. Per l'anno 2020 le risorse destinate alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ammontano a € 5.700,00.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario debbono essere rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione da parte del Responsabile del Servizio competente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
4. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
5. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
6. Eventuali prestazioni di lavoro straordinario alle quali non possa essere fatto fronte con la relativa compensazione economica daranno luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

7. Il budget di cui al precedente comma 1, annualmente determinato, viene ripartito nel modo seguente tra i vari servizi:

Servizio 1- <i>AMMINISTRATIVO</i>	1.200,00
Servizio 2 <i>TECNICO</i>	0,00
Servizio 3 <i>FINANZE</i>	0,00
Servizio 4 <i>TRIBUTI</i>	0,00
Servizio 5 <i>VIGILANZA</i>	2.650,00
Servizio 6 <i>MANUTENZIONE E PATRIMONIO</i>	1.850,00
Servizio 7 <i>SOCIO CULTURALE</i>	0,00

8. Tale budget potrà essere diversamente ripartito tra i vari servizi dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio, coordinata dal Segretario Comunale, sia sulla base del numero dei dipendenti assegnati sia in ragione della peculiarità di alcuni servizi che per la loro natura richiedono un maggiore ricorso al lavoro straordinario;
9. Per le autorizzazioni per lo svolgimento del lavoro straordinario dovrà essere utilizzato il modello allegato A a questo CCDI;
10. **Il compenso per lavoro straordinario viene erogato, di norma, trimestralmente previa certificazione del Responsabile del Servizio, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno del mese successivo al periodo di riferimento.**

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE FISSE RICORRENTI

Art.5

Progressione economica orizzontale (art. 16 CCNL 2016/2018)

Il fondo è costituito, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2018/2020 ed ammonta ad una somma pari a € **50.186,81** pari alla somma conclamata dell'anno 2017 oltre all'importo di € 3.390,50 pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono state calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.

2. Il fondo, pertanto, ammonta ad una somma complessiva pari a € 53.577,31 costituita come indicato al comma 1 del presente articolo.

3. Per l'anno 2020, tenendo conto del personale in quiescenza, l'utilizzazione complessiva dello stesso ammonta ad € **45.175,30**. ;

3. La eventuale differenza tra la disponibilità e l'utilizzazione, per l'anno 2020, delle risorse destinate alle progressioni, confluiscono nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali;

4. Per la disciplina e l'attuazione delle progressioni economiche orizzontali le parti fanno espresso riferimento alla disciplina contrattata ed approvata nel contratto decentrato – parte normativa – per il triennio 2019/2021

5. Per l'anno 2020, a valere sul fondo come innanzi costituito, è prevista una spesa complessiva di € **7.620,86** per nuove progressioni orizzontali riservate alle diverse categorie di inquadramento del personale dell'Ente, nella percentuale del 50% per ciascuna categoria, con decorrenze giuridica ed economica dall'1.7.2020.

L'eventuale maggiore/minore spesa complessiva sarà compensata con i fondi previsti all'articolo 12 del presente accordo e sarà comunicata ai responsabili delle u.o., al Segretario Comunale, alla RSU ed alle OOSS firmatarie del presente accordo.

- Per concorrere alla progressione economica dovrà essere presentata apposita domanda di partecipazione. Non accederanno alla progressione in attuazione delle norme contrattuali vigenti, i dipendenti che sono stati oggetto di provvedimenti disciplinari disposti negli ultimi due anni (richiamo scritto, multa, sospensione dal lavoro);
- La domanda di partecipazione – indirizzata al Responsabile del Servizio di appartenenza o al Segretario Comunale se relativa ad un Responsabile di u.o. - dovrà essere presentata presso l'Ufficio protocollo, utilizzando l'apposito modulo da predisporre a cura dell'Ufficio Personale che curerà altresì il bando di selezione secondo quanto previsto dall'articolo 25 del vigente contratto collettivo decentrato integrativo - triennio normativo 2019 -2021 - secondo il sistema di valutazione permanente di cui all'allegato B del richiamato CCDI;
- La valutazione per le progressioni orizzontali è effettuata dai soggetti di cui al punto 4 del richiamato articolo 25 del vigente CCDI utilizzando le schede di cui all'allegato B del CCDI che saranno redatte in triplice copia (una agli atti del Servizio, una al dipendente interessato ed una verrà trasmessa all'Ufficio Personale che curerà la formazione ed approvazione della graduatoria);
- gli esiti della procedura saranno resi pubblici, mediante affissione all'Albo Pretorio dell'Ente della graduatoria dei dipendenti utilmente collocati nella stessa.

Art. 6 Indennità di Comparto

Il Fondo è costituito ai sensi dell'art. 67 del vigente CCNL della somma complessiva di € **11.960,16** costituita dalle risorse conclamate anno 2017 che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004.

L'utilizzo per l'anno 2020 ammonta ad € **12.102,75** tenendo conto delle quote afferente il personale quest'anno in quiescenza e di quello neo assunto;

23. L'indennità di cui al presente articolo ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.

UTILIZZO RISORSE ALTRE RISORSE DECENTRATE

Art. 7

Indennità per compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018

1. Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € 4.844,40 .
2. Esso è finalizzato a compensare le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D non titolare di P.O. in presenza di svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità;
3. La corresponsione
della specifica indennità è legata all'esercizio di compiti di particolare rilevanza, a condizione imprescindibile che tali compiti siano stati affidati, con atto formale, dal Responsabile del Servizio di appartenenza che attribuiscono la responsabilità delle unità organizzative di secondo livello (*uffici*) ai sensi dell'art. 8 del vigente Regolamento degli Uffici e Servizi;
4. L'indennità per "specifiche responsabilità" è graduata secondo la seguente modalità:

DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITÀ	MISURA INDENNITÀ ANNUA	UNITA' PREVISTE
Fascia A) Responsabilità degli <i>Uffici</i> , comportanti Responsabilità di particolare rilevanza - cat D	€ 1.300,00	1 (mesi 4)
Fascia B) Responsabilità degli <i>Uffici</i> , comportanti Responsabilità di particolare rilevanza - cat C	€ 1.100,00	4
Fascia C) Responsabilità degli <i>Uffici</i> , comportanti Responsabilità di particolare rilevanza - cat. B -	€ 950,00	1 (mesi 4)

5. Per i dipendenti a tempo parziale l'indennità viene proporzionalmente ridotta.
6. In ordine a quanto sopra le parti si riservano di verificare all'inizio di ciascun esercizio finanziario, nell'ambito della disponibilità delle risorse esistenti, sia la quota individuale da assegnare che la variazione del numero dei beneficiari anche in funzione di nuove assunzioni o progressioni.
7. **L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili sulla base della certificazione del Responsabile del Servizio, circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi. Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.**

Art. 8

Risorse per compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D (art. 70 – quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018)

1. Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € 330,00. Esso è finalizzato a compensare le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D , attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle seguenti qualifiche:
2. Ufficiale di Stato civile, Anagrafe, responsabile dei tributi, nonché alle altre figure individuate alle lett. b, c e d dell'art. 70 quinquies, comma 2.
3. L'importo annuo lordo dell'indennità è fissato in € 350,00 (proporzionalmente ridotto per i dipendenti a tempo parziale);
4. **L'indennità di cui al presente articolo ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili sulla base della certificazione del Responsabile del Servizio, circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi. Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.**

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro per per attività disagiate (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 – comma1, lett. a)

1. Si tratta di compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.
2. Si riconosce un'indennità a coloro che effettuano prestazioni di lavoro con orari particolarmente disagiati; tale indennità viene stabilita in € 10,00 giornalieri, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività;
3. Per l'anno **2020** si prevede una spesa complessiva di € **600,00**.
4. Si stabilisce per tale indennità un importo annuo lordo di € 600,00 per l'attività di riscossione del canone per l'occupazione del suolo pubblico in occasione di fiere e mercati.
5. **Il compenso di cui al presente articolo viene erogato semestralmente (31 luglio e 31 gennaio) previa certificazione del Responsabile del Servizio, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno del mese successivo al semestre di riferimento.**

Art. 10

Indennità condizioni di lavoro: rischio (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 – comma1, lett. b)

1. L'indennità è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità). Essa è quantificata in complessivi € 30 mensili e compete in misura commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività comportanti esposizione al rischio.
2. Per l'anno **2020** le risorse annue destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Importo annuo spettante	Somma prevista
Operatore dei servizi manutentivi - Cat. A (part-time al 50%)	11	€ 180,00	€ 1.980,00
Operatore specializzato dei servizi manutentivi	2	€ 360,00	€ 720,00
totale			€ 2.700,00

- Per l'anno 2020 le risorse annue complessive ammontano a complessivi € **2.700,00**;
I lavoratori interessati alla corresponsione dell'indennità sono quelli che svolgono in via esemplificativa, le seguenti attività esposte a rischi:
 - Addetti alla manutenzione;
 - Addetti alla nettezza urbana;
 - Addetti al cimitero;
 - Autisti – operatori automezzi speciali.
- 2. **L'indennità di cui al presente articolo ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili sulla base della certificazione del Responsabile del Servizio, da inoltrare al servizio paghe e stipendi. Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.**

Art. 11

Indennità condizioni di lavoro :maneggio valori (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 – comma 1, lett. c)

1. Il personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa ha diritto ad un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Tale indennità viene stabilita in € 1,50 giornalieri e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ai servizi.
3. La spesa prevista, per il 2020, per l'erogazione di detta indennità ammonta a € 350,00 (*per n. 1 unità addetta alla gestione dei diritti di segreteria, CIE, ecc, uffici demografici*).
4. **L'indennità di cui al presente articolo viene erogata semestralmente (31 luglio e 31 gennaio) previa certificazione del Responsabile del Servizio circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi, entro il quindicesimo giorno del mese successivo al semestre di riferimento.**

Art. 12

Compensi relativi alla Performance organizzativa ed individuale (art. 68, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 21.05.2018

1. Per l'anno 2020 le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi di cui al presente articolo ammontano a complessivi euro **13.975,34**;
2. L'importo di cui al punto precedente si adegua ipso iure con le economie a qualsiasi titolo derivanti dalla gestione dei fondi di cui al presente contratto;
3. Il fondo destinato alla corresponsione degli incentivi correlati alla performance individuale per effettivi incrementi della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni struttura di massima dimensione del Comune (Servizio) di cui all'articolo 68, comma 2, lett. b) del CCNL 21.05.2018 viene utilizzato in base alla disciplina inserita nel sistema di valutazione vigente del Comune.
4. Altresì le risorse destinate alla performance organizzativa correlata al miglioramento dei servizi del Comune, di cui all'articolo 68, comma 2, lett. a) vengono destinate alla produttività individuale e/o di gruppo, in attuazione della disciplina inserita ne sistema di valutazione del Comune.
5. Il 50% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni servizio in funzione della performance individuale, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione. In applicazione dell'art. 69 del CCNL del 21.05.2018, il 50% del personale che consegue una valutazione più elevata fruirà di una maggiorazione del 30% della quota teorica.
Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale del servizio. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale;
6. Il 50% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni servizio in funzione della performance organizzativa del *servizio* di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
7. Entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance di "servizio " ed "individuale";
8. La performance individuale verrà effettuata dal Responsabile di Servizio attraverso la compilazione e la sottoscrizione di apposita scheda di valutazione, di cui all'allegato A del CCDI – parte normativa 2019 – 2021.

Il fondo complessivo di cui al punto 1 è ripartito tra i vari *Servizi* del Comune secondo i criteri di cui all'articolo 54 del vigente CCDDII – parte normativa – 2019/2021.

Le quote teoriche spettanti alle unità organizzative dell'Ente – in relazione al personale in servizio in ognuna di essa sono così ripartite:

Servizio	CATEGORIA D n. dipendenti	CATEGORIA C n. dipendenti	CATEGORIA B n. dipendenti	CATEGORIA A n. dipendenti	QUOTA TEORICA ATTRIBUITA
I <i>Amministrativo</i>	1 part time al 41,66% - mesi 10	2 (per complessivi mesi 8)	1 part time 83,33%	4 part time al 50%	
	224,76	682,61	587,50	1.174,88	2.669,75
II <i>Tecnico</i>	0	0	0	0	0,00
III <i>Finanziario</i>	1 part time al 41,66% - mesi 5	1	0	0	
	112,38	822,42	0,00	0,00	934,80
IV <i>Tributi</i>	0	0	0	0	0,00
V <i>Vigilanza</i>	1 part time al 41,66% - mesi 5	3	2 part time al 50%	1 part time al 83,33%	
	112,38	2.467,26	704,93	489,51	3.774,08
VI <i>Patrimonio</i>	0	1	2	11 part time al 50%	
	0,00	822,42	1.409,86	3.230,92	5.463,20
VII <i>Socio-culturale</i>	1 part time al 41,66% - mesi 6	0	1	1 part time al 50%	
	134,86	0,00	704,93	293,72	1.133,51
Totale full time	0	5 + 2 complessivi mesi 10	3	0	
Totale part time	4 part time al 41,66% - mesi 26	0	3 2 al 50% - 1 al 83,33%	17 16 al 50% - 1 al 83,33%	
	584,38	4.794,71	3.407,22	5.189,03	13.975,34

La erogazione dei compensi avverrà annualmente secondo la disciplina di cui all'articolo 54 del vigente CCDDII – parte normativa – 2019/2021.

Art. 13
Indennità di turno (art. 23 comma 5 CCNL 2016/2018)

Il Comune di Oliveto Citra eroga l'indennità di turno di cui all'articolo 23, comma 5, del CCNL 2016/2018 nel rispetto degli importi e della disciplina ivi contenuta

1. Per la corresponsione dell'indennità di turno, la spesa prevista per il **2020** è pari ad € **7.250,00**;
2. Il Comune di Oliveto Citra ha disposto l'articolazione in turnazione delle seguenti attività lavorative:
 - Agenti della Polizia Locale;
3. **L'indennità di cui al presente articolo viene erogata di norma trimestralmente previa certificazione del Responsabile del Servizio, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno del mese successivo al periodo di riferimento.**

Art. 14
Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, viene corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.
3. Per l'anno **2020** la spesa prevista per le finalità di cui al presente articolo è pari a € **1.700,00** e ed i profili professionali interessati sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Operatore dei servizi manutentivi, cat A	6	€ 1.700,00

4. **Il compenso di cui al presente articolo viene erogato semestralmente (31 luglio e 31 gennaio) previa certificazione del Responsabile del Servizio, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno del mese successivo al semestre di riferimento.**

Art. 15
Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2016/2018)

1. Ai fini dell'art. 24 del CCNL 2018/2018, in materia di reperibilità, è individuata la seguente area di pronto intervento: servizi di stato civile e polizia mortuaria, di competenza del I Servizio Amministrativo, per il rilascio delle autorizzazioni al trasporto e al seppellimento salme, per complessive 6 ore ogni sabato.
2. I turni di reperibilità saranno predisposti dal responsabile del servizio
3. Per l'anno **2020** si prevede una spesa complessiva di € **330,00**.
4. **L'indennità di cui al presente articolo viene erogata semestralmente (31 luglio e 31 gennaio) previa certificazione del Responsabile del Servizio, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno del mese successivo al semestre di riferimento.**

SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 16 – Indennità di servizi esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018)

1. A decorrere dal 31.12.2018 e a valere dal 01.01.2019 al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera pari a € 1,00 (*min. 1, max 10*) ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 2016/2018, secondo la disciplina ivi contenuta.
2. L'indennità di cui al presente articolo compete esclusivamente al personale adibito a servizi esterni di vigilanza e solo in relazione alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno per l'intera prestazione ordinaria giornaliera.
3. Per l'anno 2020 si prevede una spesa complessiva di € **810,00**.
4. **L'indennità di cui al presente articolo viene erogata trimestralmente previa certificazione del Responsabile del Servizio, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno del mese successivo al periodo di riferimento.**

Art. 17 – Indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 21.05.2018)

1. Le parti concordano sulla opportunità di demandare al successivo CCDI l'istituzione e la disciplina dell'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 2016/2018.
2. Fino alla nuova disciplina, resta confermata al personale della Polizia Municipale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, l'erogazione dell'indennità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 2016/2018 secondo la disciplina di cui al precedente art. 8.

Art. 18 Buoni pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in applicazione dell'art. 26 del CCNL del 21.05.2018, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.09.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art.13 del CCNL del 09.05.2006, assicura il servizio di mensa aziendale al personale assunto con contratto a tempo indeterminato, determinato e/o part-time secondo il vigente Regolamento approvato con delibera della G.C. n. 123 del 25.09.2008;
2. Il servizio di mensa viene erogato nella forma del ticket restaurant, non cedibili a terzi e non possono essere monetizzati;
3. Il servizio mensa non può essere sostituito da indennità;
4. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero;
5. Il valore nominale del buono pasto è fissato in € 5,16.

Art. 19
Recupero Somme

1. Qualora le somme stanziare per il finanziamento del fondo di cui all'art. 4 del presente contratto, non siano utilizzate per assenza di prestazioni, nei rispettivi esercizi finanziari, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo, in aggiunta a quelle di competenza.
2. Ai fini della regolarità contabile con la deliberazione che autorizzerà la stipula del presente contratto sarà impegnata l'intera somma del fondo.

Art. 20
Norme finali

1. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.
2. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il CCNL vigente e il Contratto Decentrato – parte giuridica – relativo al triennio 2019-2021, sottoscritto definitivamente il 09-09-2019
3. Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.



COMUNE DI OLIVETO CITRA
(Provincia di Salerno)

Via V. Emanuele II 46, 84020 Oliveto Citra (SA) - Tel. 0828-799001 - Fax 0828-793766
Sito Internet <http://www.comune.oliveto-citra.sa.it>

ALLEGATO A)

AUTORIZZAZIONE ALLO SVOLGIMENTO DI LAVORO STRAORDINARIO

Prot.

Data

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

VISTO l'art. 14 del CCNL del 1° aprile 1999;
VISTO l'art. 38 del CCNL del 14 settembre 2000;
VISTO il vigente CCDI del Comune di Oliveto Citra del _____;
DATO ATTO che le prestazioni di lavoro straordinario debbono essere rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro;

A U T O R I Z Z A

Il/la dipendente :

di questa U.O. - a svolgere lavoro straordinario:

- il giorno _____ per complessive ore _____ (- dicono: _____);

Per : _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Riposo compensativo (ex art. 38, comma 7, CCNL 14/9/2000)

Il/La sottoscritto/a dipendente _____ chiede che le prestazioni di lavoro straordinario di cui alla presente autorizzazione diano luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

IL DIPENDENTE