



**VERBALE DI SEDUTA DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL COMUNE DI OLIVETO CITRA (SA)**

L'anno 2025 addì 5 del mese di novembre alle ore 15:00 presso la Sede Municipale di Oliveto Citra, si svolge la presente seduta per la definizione della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa parte economica anno 2025.

**- Sono presenti:**

- La **Delegazione di parte pubblica**, nelle persone del

- Dott. Giovanni Lamattina (Presidente)
- Dott.ssa Pamela Caranese – Responsabile del Servizio Finanze (componente)
- Geom. Ulderico Ianneçe – Responsabile del Servizio Tecnico (componente)

- e le seguenti:

**Rappresentanze territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL:**

CGIL – FP \_\_\_\_\_  
FP – CISL \_\_\_\_\_  
UIL – FPL \_\_\_\_\_

**Rappresentanze Sindacali Unitarie:**

(Maria DELL'ORTO)

(Michele FORNATARO)

  
(Diego PARISI)  

Le OO.SS. congiuntamente chiedono:

- all'amministrazione comunale la trasformazione in full time di tutti i rapporti di lavoro a tempo parziale tenuto conto dell'enorme carico di lavoro che i dipendenti devono sostenere per garantire i servizi essenziali dell'Ente;
- l'istituzione del servizio sostitutivo di mensa tramite l'attivazione del buono pasto o del ticket ristorante visto che il Comune di Oliveto Citra è uno dei pochi che non eroga tale istituto previsto dal CCNL vigente;
- di verificare da gennaio 2026 la possibilità di aumentare le indennità giornaliere (condizioni di lavoro, etc);
- 

Inoltre le OO.SS. invitano la parte pubblica, in attuazione dell'art.4 del CCNL, a costituire il fondo salario accessorio anno 2026 per poi procedere alla convocazione della delegazione sindacale per la relativa ripartizione delle risorse.

Nel corso della riunione è stato oggetto di approvazione il nuovo *Regolamento incentivi funzioni*

tecniche - D.Lgs. n. 36/2023 del Comune di OLIVETO CITRA la cui bozza è stata trasmessa alle OO.SS. in data 15/10/2025 con nota prot. 13962 e le OO.SS. prendono atto dell'avvenuto adeguamento alla normativa vigente.

Al termine della riunione le parti prendono atto della costituzione del fondo anno 2025 e della ipotesi di ripartizione "preintesa" anno 2025 concordano su quanto proposto per cui sottoscrivono l'allegata ipotesi.

F.P. CIL  
[Signature]  
CISCFALL

U.I. F.P.L.  
[Signature]

Fornitore [Signature]

[Signature]  
Fornitore [Signature]

[Signature]

[Signature]



# 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](mailto:protocollo.oliveto-citra@asmepec.it)

**Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**  
**PARTE ECONOMICA**  
**Anno 2025**

PREINTESA DEL 05.11.2025

*Oil & PC*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*Marie All'asb*

*SECONDO*  
*Cisc F. P. della*  
*Forumero Michè*  
*Renzo Caracci*  
*[Signature]*  
*Ann*

### Art. 1

#### Campo d'applicazione, durata ed oggetto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo determinato e a tempo indeterminato.
2. Il presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2025 ed ha per oggetto i criteri di ripartizione, tra le diverse modalità di utilizzo, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del fondo risorse decentrate.

### Art. 2

#### Risorse decentrate

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie: la prima (comma 1) ricomprende tutte le fonti che incrementano stabilmente l'importo del fondo unico di cui al comma 1 del medesimo articolo, la seconda (comma 2), ricomprende risorse mediante le quali il Fondo può essere alimentabile annualmente con importi variabili di anno in anno.
2. Nello Specifico, per l'anno 2025, 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:

### Art. 3

#### Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per il Fondo risorse decentrate

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per la contrattazione integrativa, determinato ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno corrente in €. **48.995,30** al netto delle somme già destinate alla corresponsione:
  - differenziali progressioni orizzontali storiche e nuove progressioni/differenziali stipendiali acquisiti €. **45.858,06**;
  - indennità di comparto €. **8.547,11**;
2. Il fondo disponibile di cui al comma 1 è destinato agli utilizzi indicati nella seguente tabella:

F. PLG 12  
AM  
[Signature]

OK FPC  
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

**ALLEGATO A**

|                                 |             |
|---------------------------------|-------------|
| <b>COMUNE DI OLIVETO CITRA</b>  | <b>ANNO</b> |
| <b>FONDO RISORSE DECENTRATE</b> | <b>2025</b> |

| <b>RISORSE STABILI</b>  |  |  | <b>IMPORTI</b>      |
|---|--|--|---------------------|
| <b>NORMATIVA</b>  | <b>DESCRIZIONE</b>   |  |                     |
| CCNL 14/11/2022 - ART. 79 comma 1 lett. a)  | CCNL 2014 - ART. 47 c. 1   | UNICO IMPORTO CONSOLIDATIVO ANNO 2017 - Quattre in parte parte variabile zero (limiti) e art. 15 comma 5 CCNL 14/11/2022 | 91.256,55 €         |
| <b>RISORSE STABILI - Soggette al limite di cui all'art. 23 comma 2 D. Lgs. 75/2017</b>                            |  |  |                     |
| DECURTAZIONE PERMANENTE (art. 1, comma 848 L. 27/12/2013 n. 147 - legge Stabilità 2014)                           |  |  |                     |
| DECURTAZIONE PARTE STABILI  |  |  |                     |
| <b>TOTALE RISORSE STABILI - SOGGETTE AL LIMITE</b>  |  |  | <b>91.256,55 €</b>  |
| <b>NUOVO LIMITE ADEGUATO AI SENSI DELL'ART. 13 COMMA 2 O.L. 30/2018 AL 2023</b>                                   |  |  | <b>- €</b>          |
| <b>EVENTUALE DECURTAZIONE TETTO 2016</b>  |  |  | <b>- €</b>          |
| <b>TOTALE RISORSE STABILI AL NETTO DI TUTTE LE DECURTAZIONI COMPRESSE LE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b> |  |  | <b>91.256,55 €</b>  |
| <b>RISORSE STABILI - NON Soggette al limite di cui all'art. 23 comma 2 D. Lgs. 75/2017</b>                        |  |  |                     |
| CCNL 2014 - ART. 47 c. 2 lett. a)   | Incremento su base annua, pari a Euro 45,10 per le unità di personale destinatarie del CCNL 2014/2018 in servizio alla data del 31/12/2013, e decorrenza dal 31/12/2018 e a valore dall'anno 2019. |  | 3.161,60 €          |
| CCNL 2014 - ART. 47 c. 2 lett. b)   | Incrementi salariali differenziali previsti dal CCNL 2014/2018 per il personale in servizio.   |  | 3.390,50 €          |
| CCNL 14/11/2022 - ART. 79 comma 1 lett. b)  | Incremento su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL 2014/2022 in servizio alla data del 31/12/2014.  |  | 2.673,00 €          |
| CCNL 14/11/2022 - ART. 79 comma 1 lett. c)  | Incrementi salariali differenziali previsti dal CCNL 2014/2022 per il personale in servizio.   |  | 2.718,82 €          |
| <b>TOTALE RISORSE STABILI - NON SOGGETTE AL LIMITE</b>  |  |  | <b>12.143,92 €</b>  |
| <b>TOTALE RISORSE STABILI</b>   |  |  | <b>103.400,47 €</b> |

| <b>NORMATIVA</b>   | <b>DESCRIZIONE</b> | <b>IMPORTI</b> |
|--|--------------------|----------------|
| <b>RISORSE VARIABILI - Soggette al limite di cui all'art. 23 comma 2 D. Lgs. 75/2017</b> |                    |                |
| <b>EVENTUALE DECURTAZIONE PARTE VARIABILI</b>  |                    |                |
| <b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>                                       |                    |                |

| <b>PUNTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b> |                                   | <b>IMPORTI</b>  |
|--|-----------------------------------|---|
| CCNL 14/11/2022 - ART. 79 c. 2 lett. d)                        | CCNL 2014 - ART. 47 c. 3 lett. c) | INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - Esercizi derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici a favore del personale, da utilizzare secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge - Art. 111 D. Lgs. n. 50/2016 - Unificare Carta dei Carri Set. Autoronomia n. 6/2018 |
|  |                                   | 20.000,00 €   |
| <b>TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>         |                                   | <b>20.000,00 €</b>  |

|                             |                     |
|-----------------------------|---------------------|
| <b>TOTALE PARTE STABILE</b> | <b>103.400,47 €</b> |
|-----------------------------|---------------------|

|  |                    |
|--|--------------------|
| <b>TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE</b>     | <b>91.256,55 €</b> |
| <b>TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE</b> | <b>32.143,92 €</b> |

| <b>CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO</b> | <b>IMPORTI</b>      |
|---|---------------------|
| <b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE UTILIZZABILI</b>           | <b>125.400,47 €</b> |

|   |            |
|---|------------|
| Fondo Lavoro Straordinario (Art. 14 CCN 01.04.1998) | 5.700,00 € |
|---|------------|

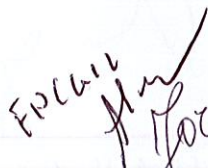
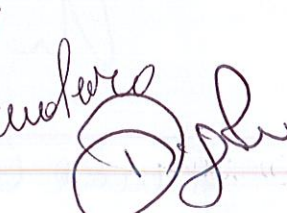
|  |                    |
|--|--------------------|
| <b>TOTALE DESTINAZIONE RISORSE STABILI VINCOLATE</b>               | <b>54.405,17 €</b> |
| <b>TOTALE DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI VINCOLATE</b>             | <b>20.000,00 €</b> |
| <b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI AL NETTO DELL'UTILIZZO VINCOLATO</b> | <b>49.995,30 €</b> |

*FPCCIL*  
*P. Caracciolo*  
*U. F. P. C.*  
*- 3 -*  
*Am*  
*Paolo Caracciolo*

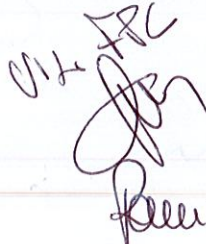
| COMUNE DI OLIVETO CITRA                                       |  | ANNO         |
|---|--|--------------|
| FONDO RISORSE DECENTRATE                                      |  | 2025         |
| TOTALE RISORSE DISPONIBILI                                    |  | 123.400,47 € |
| UTILIZZO RISORSE STABILI VINCOLATE                            |  | IMPORTI      |
| Art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022                               | Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti di cui all'art. 78, c. 3, lett. b), CCNL 16/11/2022) | 38.110,35 €  |
| Art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022                               | Nuove Progressioni - Differenziali Stipendiali Acquisiti   | 7.747,71 €   |
| Totale Peo + Differenziali Stipendiali                        |  | 45.858,06 €  |
| Art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022                               | Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)   | 8.547,11 €   |
| TOTALE DESTINAZIONE RISORSE STABILI VINCOLATE                 |  | 54.405,17 €  |
| TOTALE DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI VINCOLATE               |  | 20.000,00 €  |
| TOTALE RISORSE DISPONIBILI AL NETTO DELL'UTILIZZO VINCOLATO   |  | 48.995,30 €  |
| DESTINAZIONE RISORSE DI PARTE STABILE                         |  | IMPORTI      |
| CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. a                     | Premi correlati alla performance organizzativa.  | 10.766,71 €  |
| CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. b                     | Premi correlati alla performance individuale.  | 10.766,72 €  |
| CCNL 16/11/2022 - Art. 80 c 2 lett. c - Art. 70-bis CCNL 2018 | Indennità condizioni di lavoro, disagio, rischio e maneggio valori.  | 4.827,00 €   |
| CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. d                     | Indennità di turnazione.   | 5.638,87 €   |
| CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. d                     | Indennità di reperibilità.   | 984,00 €     |
| CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. d                     | Compensi di cui all'art. 24, c. 1 del CCNL 2004 - Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.            | 1.700,00 €   |
| CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. e                     | Indennità per specifiche responsabilità.   | 5.358,00 €   |
| CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. f - Art. 100          | Indennità di Servizio Esterno.   | 1.854,00 €   |
| CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. j                     | Nuove Progressioni Economiche Orizzontali "Differenziali stipendiali", finanziate con risorse stabili.                             | 7.100,00 €   |
| TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI                               |  | 48.995,30 €  |
| DESTINAZIONE RISORSE DI PARTE VARIABILE                       |  | IMPORTI      |
| CCNL 16/11/2022 - Art. 80 Comma 2 lett. g                     | Incentivi per funzioni tecniche  | 20.000,00 €  |
| TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI                             |  | 20.000,00 €  |
| RIEPILOGO GENERALE  |  | IMPORTI      |
| TOTALE RISORSE DISPONIBILI                                    |  | 123.400,47 € |
| TOTALE DESTINAZIONE RISORSE STABILI VINCOLATE                 |  | 54.405,17 €  |
| TOTALE DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI VINCOLATE               |  | 20.000,00 €  |
| TOTALE UTILIZZO DI PARTE STABILE                              |  | 48.995,30 €  |
| VERIFICA DISPONIBILITA' PER UTILIZZO                          |  | - €          |

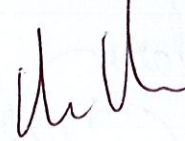
#### Art. 4 Fondo per il lavoro straordinario

1. Per l'anno corrente, il fondo per il lavoro straordinario costituito ai sensi dell'art. 14 del CCNL 01.04.1999 ammonta 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. 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.
6. Il budget di cui al precedente comma 1, annualmente determinato, viene ripartito nel modo seguente tra i vari servizi:

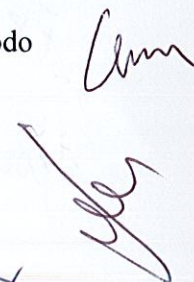
  


- 4 -









| SERVIZI                      | IMPORTO  |
|------------------------------|----------|
| 01 AMMINISTRATIVO            | 1.200,00 |
| 02 TECNICO                   | 0,00     |
| 03 FINANZE                   | 0,00     |
| 04 TRIBUTI                   | 0,00     |
| 05 VIGILANZA                 | 2.650,00 |
| 06 MANUTENZIONE E PATRIMONIO | 1.850,00 |
| 07 SOCIO CULTURALE           | 0,00     |

7. Tale budget potrà essere diversamente ripartito tra i vari servizi 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.
8. Per le autorizzazioni per lo svolgimento del lavoro straordinario dovrà essere utilizzato il modello **allegato A** a questo CCDI.
9. Il compenso per lavoro straordinario viene erogato, di norma, semestralmente 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 STABILI VINCOLATE

#### Art.5

#### **Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti di cui all'art. 78, c. 3, lett. b), CCNL 16/11/2022)**

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo la Tabella B di Trasposizione tra vecchio e nuovo inquadramento allegata al CCNL 16.11.2022 con attribuzione:
  - a) degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;
  - b) del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale".
2. Il "differenziale stipendiale" non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) del CCNL 16.11.2022 che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.
3. Le risorse destinate ai differenziali progressioni orizzontali storiche ammontano ad €. **38.110,35**.

SPICIL  
 [Signature]  
 [Signature]

VIRI FPC  
 [Signature]  
 -5-

[Signature]  
 Riccardo Carducci

[Signature]  
 [Signature]

[Signature]

**Art. 6**  
**Indennità di Comparto**  
**(art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)**

1. L'utilizzo per l'anno 2025 dell'indennità di comparto ammonta ad €. 8.547,11.
2. L'indennità di cui al presente articolo ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.

**UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI**

**Art. 7**  
**Indennità per compensare specifiche responsabilità**  
**(art. 84 CCNL 16.11.2022)**

1. Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma complessiva pari a €. 5.358,00.
2. Esso è finalizzato a compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed elevata qualificazione, che non risulti titolare di un incarico di EQ.
3. L'indennità non può superare l'importo di €. 3.000,00 annui lordi elevabili fino ad un massimo di €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area del Funzionari ed EQ.
4. L'indennità per "specifiche responsabilità" per l'anno 2025 ammonta a €. 5.358,00 e risulta distribuita nel seguente modo:

| N. DIP. | AREA                         | QUOTA TEORICA | QUOTA ATTRIBUITA | PUNTEGGIO SCHEDE PESATURA | % RAPPORTO DI LAVORO | MESI | IMPORTO RIPROPORZIONATO |
|---------|------------------------------|---------------|------------------|---------------------------|----------------------|------|-------------------------|
| 1       | AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | 2.000         | 2.000            | 85                        | 83,33                | 12   | 1.667                   |
| 1       | AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | 2.000         | 1.300            | 50                        | 100                  | 12   | 1.300                   |
| 1       | AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | 2.000         | 2.000            | 85                        | 50                   | 5    | 417                     |
| 1       | AREA DEGLI ISTRUTTORI        | 3.000         | 3.000            | 100                       | 100                  | 12   | 1.725                   |
| 1       | AREA DEGLI ISTRUTTORI        | 3.000         | 2.000            | 60                        | 50                   | 3    | 250                     |
| 5       |                              | 12.000        | 10.300           |                           |                      |      | 5.358                   |

5. L'indennità viene attribuita con decorrenza indicata nei provvedimenti e 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 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

EMILIO  
FORCISTERO

Renzo Corradi

U. U.

Am  
M  
per

efficacia fino a revoça.

**Art. 8**

**Indennità condizioni di lavoro  
disagio, rischio e maneggio valori  
(art 84 bis CCNL 16.11.2022)**

1. Il fondo per l'anno 2025 è costituito nel suo ammontare da una somma complessiva pari a € 4.827,00.

2. Esso è destinato a compensare l'esercizio di attività svolte:

a) **in condizioni particolarmente disagiate: € 2.178,00**

- Si riconosce un'indennità al personale del Servizio Vigilanza non appartenente al corpo della Polizia Municipale che effettua prestazioni di lavoro con orari particolarmente disagiati; tale indennità viene stabilita in €. 3,00 giornalieri ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività;
- Il compenso 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.

b) **in condizioni di particolare esposizione a rischio: € 2.299,00**

- 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 €. 3,00 al giorno e compete per i giorni di effettivo svolgimento delle attività comportanti esposizione al rischio;
- Per i dipendenti a tempo parziale l'indennità viene proporzionalmente ridotta;
- I profili professionali beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

| PROFILO PROFESSIONALE                   | N. ADDETTI | IMPORTO ANNUO SPETTANTE | SOMMA PREVISTA     |
|---|------------|-------------------------|--------------------|
| Operatore serviziusiliari (part-time) * | 4          | €. 726,00*              | 1.573,00           |
| Collaboratore tecnico manutentivo       | 1          | €. 726,00               | €. 726,00          |
| <b>TOTALE</b>                           |            |                         | <b>€. 2.299,00</b> |

c) **che comportano maneggio di valori: € 350,00**

EPCLIL

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
-7-

*[Handwritten signature]*  
Benedo Carraresi

*[Handwritten signature]*

- 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;
- Tale indennità viene stabilita in €. 1,50 giornalieri e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ai servizi (per n. 1 unità addetta alla gestione dei diritti di segreteria, CIE. Etc. uffici demografici);
- L'indennità "maneggio valori" 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. 9

#### Compensi relativi alla Performance organizzativa ed individuale (art. 80 comma 2 lettera a) e b) e art. 81 del CCNL del 16.11.2022)

1. Per l'anno 2025 le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi di cui al presente articolo ammontano a complessivi €. 21.533,43.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun Servizio secondo i seguenti criteri:
  - Il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, 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         | 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 Servizio, in riferimento al numero di dipendenti ed alla Struttura Organizzativa di appartenenza.

3. Le risorse per compensare la performance di ciascun Servizio e la valutazione delle

FPCG12  
Am  
Pouchevra

Am  
Am  
Am

Am  
Am  
Am  
Am  
Am

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 adottato dall'Ente.
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 adottato dall'Ente.
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 marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance Settoriale ed individuale.
9. La performance individuale verrà effettuata dal Responsabile del Servizio 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. 10**  
**Indennità di turno**  
**(art. 30, comma 5 CCNL 16.11.2022)**

1. Per la corresponsione dell'indennità di turno, la spesa prevista per il **2025** è pari ad **€ 5.638,87**.
2. Il Comune di Oliveto Citra ha disposto l'articolazione in turnazione delle seguenti attività lavorative:
  - *Agenti della Polizia Locale;*

FP CCIL  
Lu  
Lorenzolo

VIA FPCL  
[Signature]

[Signature]  
Federico Ceravini

[Signature]

3. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata di norma semestralmente e 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. 11

#### Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria – riposo compensativo (art. 24, c. 1 del CCNL 2004)

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 2025 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 servizi ausiliari | 4          | € 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. 12

#### Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21.05.2018)

1. In materia di reperibilità, è individuata la seguente area di pronto intervento:
  - *Servizi di stato civile e polizia mortuaria*, di competenza del Servizio 01 Amministrativo, per il rilascio delle autorizzazioni al trasporto e al seppellimento salme, per complessive 6 ore il sabato e 6 ore la domenica e i festivi infrasettimanali.
2. I turni di reperibilità saranno predisposti dal responsabile del servizio.
3. Per l'anno 2025 si prevede una spesa complessiva di € 984,00.
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.

#### Art. 13

#### Indennità di servizio esterno (art. 100 del CCNL 16.11.2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera pari a €. 3,00 (*min. 1, max 15,00*).
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. Per l'anno 2025 si prevede una spesa complessiva di €. 1.854,00.
4. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata semestralmente previa certificazione del Responsabile del Servizio, da inoltrare al servizio erogata paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno del mese successivo al periodo di riferimento.

#### Art.14

#### Progressione economica orizzontale (art 14 CCNL 16.11.2022)

1. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate nel rispetto delle modalità e dei criteri indicati nel Contratto Decentrato – parte giuridica – relativo al triennio 2023-2025.
2. Relativamente al criterio dell'esperienza professionale si ribadisce quanto già previsto dall'art. 24 del CCDI- parte giuridica- triennio 2023-2025, ossia che il punteggio per l'esperienza professionale sarà calcolato al primo differenziale attribuito dalla data di decorrenza nella ex categoria e attuale area. Successivamente sarà calcolata alla data dell'ultimo differenziale ricevuto.
3. Per l'anno 2025, a valere sul fondo come innanzi costituito, è prevista una spesa complessiva di €.  
7.100,00.

#### Art. 15

#### 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. 16

#### Norme finali

1. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrate 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 2023-2025.
3. Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.

EPCLWZ

*[Handwritten signature]*

*Cisco SpA*

- 11 -

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

