

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**

**DEFINITIVO**

**COMUNE DI FALOPPIO**

**PARTE NORMATIVA E ECONOMICA**

**ANNO 2024**

Il giorno 9 gennaio 2025 alle ore 12.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte Datoriale, composta da:

- Presidente Segretario Comunale - Responsabile dell'Area Finanziaria – Dr. Nessi Massimo;
- Componente - Responsabile Area Tributi, Dr.ssa Tettamanti Cinzia;
- Componente - Responsabile Area Tecnica, Arch. Fasana Elisabetta
- Segretario verbalizzante - Funzionario Amministrativo Contabile, Padula Felicetta
  
- Uditore il Sindaco, Sig. Prestinari Giuseppe

Risultano presenti:

Dr. Nessi Massimo

Dr.ssa Tettamanti Cinzia

Arch. Fasana Elisabetta

Sig.ra Padula Felicetta

Sig. Prestinari Giuseppe

e

la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- Sig.ra Stefania Macrì (C.G.I.L.);

e

in assenza della Rappresentanza Sindacale Unitaria, sono ammessi all'incontro i seguenti dipendenti:

- Bonacorsi Maurizio

Ricordato che le parti, in sede di sottoscrizione dell'ipotesi del CCDI in data 18.12.2024, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCDI, stante il recesso del Comune dall'Unione dei Comuni lombarda Terre di Frontiera, con decorrenza 01.01.2024, e la riorganizzazione del Comune;

Dato atto che acquisito il parere del Revisore Unico dei Conti (verbale n. 19 del 27.12.2024), registrato al prot. n. 10171 del 30.12.2024, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 2 del 7.01.2025, dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato la delegazione trattante alla sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo definitivo;

Le Parti sottoscrivono il presente C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Faloppio.

### **1 - Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione di FALOPPIO.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

### **2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal primo gennaio al 31 dicembre 2024.
2. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
3. Le Parti si riservano di riaprire il confronto entro il primo quadrimestre dell'anno 2025 al fine di stipulare il contratto collettivo decentrato integrativo per un triennio normativo.

### **3 - Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

### **4 - Interpretazione autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

### **5 – Formazione ed aggiornamento professionale**

1. 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 rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Le parti prendono atto che, salva diversa vigente disposizione legislativa, l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi, compatibilmente con le esigenze di bilancio.

### **6 – Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2024 non è stato autorizzato il lavoro straordinario. 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 1.04.1988 le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.

### **7 – 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, ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

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.

## **8 - Progressioni economiche all'interno delle Aree**

1. Per l'anno 2024 non sono previste progressioni economiche all'interno delle aree.

## **9 – Turnazioni**

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
  - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
  - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;

- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
- d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.
6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

### **10 - Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero, compatibilmente con le aperture al pubblico. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata 30 minuti prima dell'orario di ingresso e 30 minuti dopo l'orario di ingresso. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro il mese successivo, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile, come stabilito con deliberazione della Giunta Comunale n. 167 del 17.10.2007.
3. 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;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

### **11 - Festività infrasettimanali**

In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 2000 e art. 30 CCNL2019/2021, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista del 100%.

### **12 - Lavoro Agile**

L'esecuzione del lavoro agile avverrà esclusivamente su base volontaria, mediante un accordo individuale tra il dipendente e il responsabile dell'area affari generali, come normato dal PIAO

approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 18.10.2024.

### **13 - Indennità di funzione personale Polizia Locale**

1. Si prende atto che per l'anno 2024 non sono state previste indennità da erogare al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori della Polizia Locale per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

### **14 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

1. Si prende atto che per l'anno 2024 non sono state concordate finalità per l'utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992

### **15 - Indennità di servizio esterno**

1. Si prende atto che per l'anno 2024 non è stata prevista l'indennità giornaliera di servizio esterno, di norma commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno per compensare i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

### **16 - Performance organizzativa**

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 16.11.2022 come determinato in applicazione dell'art. 79, è destinato ai premi correlati alla performance.  
2. La performance è erogata annualmente sulla base delle schede di valutazione, normalmente entro il mese di giugno dell'anno successivo.

### **16 - Indennità condizioni di lavoro**

1. Si prede atto che per l'anno 2024 non sono state previste "indennità condizioni di lavoro", pari € 1,00 al giorno di effettivo lavoro, destinate a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

### **17 - Indennità per specifiche responsabilità**

1. Si prede atto che per l'anno 2024 non sono state previste risorse da destinare a specifiche responsabilità.

### **18 - Messi notificatori**

1. Si prede atto che per l'anno 2024 non è stata prevista la quota da erogare al messo notificatore, ai sensi dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018.

### **19 – Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

1. Si prede atto che per l'anno 2024 non sono stati programmati specifici progetti

### **23 - Disposizioni finali**

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti nello stesso disciplinati, si rinvia alle

disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Salvo dove diversamente disciplinato o non applicabile, l'accesso ai vari istituti del presente C.C.D.I. presuppone che la prestazione lavorativa sia osservabile entro un arco temporale di riferimento adeguato. Qui di seguito, l'elenco delle cause di esclusione e le relative eccezioni:

- prestazione lavorativa per un periodo inferiore ai tre mesi;
- sono escluse assenze che derivano dai periodi di maternità obbligatoria, i periodi di congedo per motivi di salute in caso di terapie salvavita e assenze per la legge 104/92; sono altresì escluse le assenze che derivano dall'attività sindacale nei limiti dei relativi monte-ore previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Letto, approvato e sottoscritto.

PER LA PARTE DATORIALE

Il Presidente

Dr. Nessi Massimo

Dr.ssa Tettamanti Cinzia – Membro

Arch. Fasana Elisabetta – Membro

Sig.ra Padula Felicetta – Segretario  
verbalizzante

Sig. Prestinari Giuseppe – Sindaco uditore

PER LA PARTE SINDACALE

Il Rappresentante Sindacale CGIL

Stefania Macrì

Il dipendente

Bonacorsi Maurizio

(firma autografa)

*Documento informatico firmato digitalmente ai  
sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il  
quale sostituisce il documento cartaceo e la firma  
autografa*