

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
DEFINITIVO
del personale dipendente del Comune di Faloppio
per gli anni 2025 – 2026 – 2027 (triennio)

Il giorno 4 dicembre 2025 alle ore 9:00, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta
dalla Dott.ssa Lucia Giordani

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

Deiana Alessandro

Macrì Stefania

E dalla RSU Maurizio Bonacorsi.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Faloppio.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente non dirigente del Comune di Faloppio 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, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Il presente contratto s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

4. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni Locali.
5. Per quanto concerne l'istituto della produttività il termine per il pagamento sarà indicativamente il mese di giugno dell'anno successivo.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

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. 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.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina al finanziamento delle attività di formazione una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di

appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

5. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
6. Per tale rimborso occorre preventiva autorizzazione all'utilizzo del mezzo proprio se non si utilizzano i mezzi pubblici e l'importo rimborsato sarà il minore importo tra la spesa per i mezzi pubblici e il quinto del costo del carburante.
7. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
8. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione.

Art. 3

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. 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.
2. 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 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 videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna 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.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. 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.
6. 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. 4
Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. 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.
2. 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.

Art. 5
Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2025 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 4.279,82.=.
2. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16.11.2022. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
3. L'amministrazione comunale si impegna a determinare ogni anno il budget orario delle varie Aree.
4. Ai sensi dell'art. 34 del CCNL 16.11.2022 dopo le 6 ore di lavoro il lavoratore ha diritto a una pausa di almeno 10 minuti. In caso la pausa sia prevista per la consumazione del pasto, la stessa non potrà essere inferiore a 30 minuti, per cui lo straordinario potrà essere riconosciuto dopo le 6 ore e 30 minuti salvo quanto stabilito dall'art. 35 del CCNL 16.11.2022.
5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
6. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.05.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.09.2000.
7. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art. 6
Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di promuovere un equilibrio fra tempi di lavoro e di cura della famiglia, l'Amministrazione Comunale favorisce azioni positive per la flessibilità. In particolare fra gli strumenti di flessibilità degli orari utilizzabili dall'Ente per il raggiungimento dello scopo su evidenziato verrà prestata particolare attenzione ai seguenti istituti: part-time reversibile, lavoro agile, lavoro da remoto, orario flessibile in entrata e in uscita, fatti salvi i servizi che non si prestano a tale istituto come la polizia locale, o esigenze particolari di servizio.
2. In particolare sono stabilite fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. Tale 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 responsabile di servizio. Nel caso in cui l'entrata venga posticipata oltre la flessibilità consentita, il ritardo accumulato oltre la flessibilità deve essere recuperato secondo le disposizioni relative ai permessi brevi.
3. La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
4. 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 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.

Art. 7
Rapporto di lavoro a tempo parziale: contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che il numero dei rapporti a tempo parziale è definito nella misura del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria rilevata al 31.12 di ogni anno.

Art. 8
Retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2025 in un importo pari ad Euro 70.415,39.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma pari ad euro 9.184,62.= (non inferiore al 15%) è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione.
3. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nel l'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.

4. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato, tra l'altro
 - a) agli indicatori di performance relativi all' ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.
5. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del responsabile che evidenzia con appositi indicatori il livello di adeguatezza qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

Art. 9

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente contratto. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.
2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse del presente articolo del contratto integrativo.

Art. 10

Servizio mensa e buoni pasto

1. Le parti danno atto che il valore del buono pasto corrisposto dal Comune di Faloppio è pari a € 7,00. I lavoratori hanno titolo a percepire il buono pasto nel caso prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti, nel caso la loro attività lavorativa superi l'orario minimo di 7 ore giornaliere. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.
2. È in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.
3. Per il personale di Polizia Locale, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, si consente di fruire della pausa per la consumazione dei pasti collocata

anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, ferme restando il rispetto delle condizioni di cui al comma 1, ai sensi dell'art. 35, comma 10, del CCNL 2019/2021.

Art. 11
Indennità condizioni di lavoro

1. È prevista una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto dei seguenti criteri:
 - La misura del rischio viene effettuata sulla base dell'attribuzione della voce di rischio così come classificata dall'Inail, comprendendo unicamente il personale inquadrato nella voce di tariffa INAIL destinata al personale operaio. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi;
 - Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente in relazione alla attribuzione della funzione di economo, o agente contabile o sub-agente. Per la misura dell'indennità si tiene conto della media mensile del valore maneggiato come risultante dalla tabella di cui al successivo comma 7;
 - La misura del disagio viene determinata tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di 6 mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.
4. Sono considerate rientranti nella fattispecie del rischio le attività che soddisfino, con prevalenza nella propria attività lavorativa, uno o più dei sottoindicati requisiti:
 - attività tecnico – manutentiva, attività di giardinaggio e di pulizia;
 - attività di manutenzione stradale e dei cimiteri;
 - impiego di attrezzature e strumenti vibranti atti a determinare lesioni, microtraumi, utilizzo di macchinari connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
5. L'indennità di rischio sarà pari ad € 2 giornaliero per gli operatori che rientrano in una delle casistiche sopra elencate. L'importo presunto per l'anno 2025 è pari ad € 600,00.
6. Per le attività implicanti il maneggio di valori e l'economato si riconosce una cifra pari a € 1 al giorno fino a 2.000 € annui, per cifre superiori si riconosce un importo di € 2 al giorno.
7. Sono considerate disagiate le attività che comportano un pregiudizio relativo alla particolare condizione di difficoltà e disagio che contraddistingue una prestazione lavorativa resa con modalità operative che danno luogo ad un particolare onere, ad uno specifico peso nel loro

svolgimento, con valutazione assoluta o, più generalmente, comparativa in relazione ad altre posizioni lavorative.

8. Si considera disagiata l'attività di autista di scuolabus dal momento che il disagio deriva dall'effettuazione dell'attività lavorativa in zone esposte ai rischi infortunistici del traffico veicolare.
9. L'indennità di disagio sarà pari ad € 2 giornaliero per gli operatori che rientrano nella casistica precedente. L'importo presunto per l'anno 2025 è pari ad € 1.200,00
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei 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).

Art. 12

Risorse destinate al pagamento della indennità di turno

1. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i criteri di cui all'art. 30 CCNL 16.11.2022.
2. L'indennità di turno per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 30, del CCNL del 16.11.2022, è rispettivamente corrisposta 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. 30, comma 5, lett. a) del CCNL del 16.11.2022;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 30, comma 5, lett. b) del CCNL del 16.11.2022;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 30, comma 5, lett. c) del CCNL del 16.11.2022;
 - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 30, comma 5, lett. c) del CCNL del 16.11.2022
3. Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti. Si prevede per l'anno 2025 l'importo di € 1.920,00.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 13

Risorse destinate al pagamento dell'istituto della reperibilità di cui all'art. 24 del CCNL 21.05.2018

1. Ai sensi dell'art. 24 CCNL del 21.5.2018 relativamente all'istituto della reperibilità, si precisa che attualmente è prevista nel Comune di Faloppio solo per l'Ufficiale di Stato civile. Tale reperibilità è prevista in occasione di festività su 2 giorni consecutivi.
2. I dipendenti sono remunerati con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Tale indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
3. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque nel giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche

se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

4. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.
5. L'Indennità sarà corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali.
6. L'indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
7. L'indennità non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo, tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 14

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. 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, EQ che non risultino titolari di incarichi di EQ. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 CCNL CFL del 16.11.2016.
2. 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. Le parti concordano di considerare limitato un numero pari a non più del 20% dei dipendenti in servizio.
3. Il conferimento di tali incarichi rientra nel potere datoriale di organizzazione ed è effettuata dal responsabile della relativa area tenendo conto dei seguenti criteri:
 - Specializzazione del ruolo ricoperto
 - Deleghe di firma e/o di funzione
 - Coordinamento del personale, di servizi interni ed esterni all'ente o di progetti, attività di tutoraggio.
4. 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 CCNL 16.11.2022, è effettuato dal Responsabile del personale.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

Art. 15

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 84 comma 2

1. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 94 del CCNL 16.11.2022.
2. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 84, comma 2, del CCNL del 16.11.2022, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui all'art. 18 del presente CCDI del presente articolo nella misura massima di € 450,00 annuali.
3. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

| Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni | Indennità |
|---|-----------|
| a) Ufficiale di stato civile e anagrafe | € 450 |
| b) Ufficiale elettorale | € 450 |
| c) Responsabile di tributi | € 450 |
| d) Ufficiale giudiziario | € 450 |

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 16

Indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale art. 100

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in via sperimentale e compatibilmente con le risorse disponibili in € 3,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate. Tale livello potrà essere mantenuto negli anni successivi nel caso nel fondo vengano reperite le risorse necessarie.
4. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 11.

5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.
6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
8. L'importo presunto dell'anno 2025 risulta pari ad € 900,00.

Art. 17

Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 97

1. In applicazione del citato art. 97 del CCNL del 16.11.2022, l'indennità di funzione potrà essere riconosciuta unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della Polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
2. Tale indennità verrà corrisposta in base al grado rivestito e alle connesse responsabilità al solo personale individuato dal Comandante con apposito provvedimento in sua sostituzione o a suo supporto.
3. Tali figure sono nominate fiduciariamente del Comandante solo se quest'ultimo ne ritenga la necessità organizzativa ed altrettanto fiduciariamente potranno essere rimosse per mancanza di raggiungimento degli obiettivi indicati o comprovata non cooperazione proficua con il Comandante. Tale fiduciarità sarà temperata unicamente dalla motivazione dell'atto di nomina che dovrà evidenziare i requisiti di competenza e professionalità che rendono il soggetto scelto idoneo per l'incarico da ricoprire.
9. A seguito della fase di valutazione della complessità dei procedimenti assegnati l'importo economico, da verificare annualmente in sede di contrattazione decentrata, verrà identificato secondo quanto previsto dal comma 3 e successivi dell'art. 14 del presente CCDI.
10. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 06.07.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 13.
11. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
13. Allo stato attuale non sono presenti dipendenti destinatari di tale indennità.

Art. 18

Progressione economica nell'ambito dell'area.

1. Il presente articolo disciplina le procedure per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.L.gs. 165/2001.
2. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ai dipendenti che ne hanno diritto ed in coerenza con le risorse previste per la copertura delle stesse.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure.
4. Il presente articolo disciplina i criteri per l'attribuzione del differenziale stipendiale per il triennio 2025/2027, tenuto conto che le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse aree in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse. Non sarà possibile attribuire più di un differenziale stipendiale a dipendente per ciascuna procedura selettiva.
5. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.
6. In applicazione dell'art. 14 del CCNL del 16.11.2022, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno tre nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:
 - i) Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche negli anni maturati presso l'altra amministrazione. Si richiede però la permanenza di almeno un anno presso il Comune di Faloppio in modo da consentire una valutazione da parte del Responsabile. L'anno di permanenza si considera maturato nell'anno solare anche se la valutazione dovesse avvenire in data antecedente il 31 dicembre;
 - ii) Nel caso di dipendenti assegnati ad altra amministrazione per esigenze diverse da quelle dell'amministrazione assegnataria (c.d. comando volontario) il tempo di assegnazione non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
 - iii) Nel caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
 - iv) ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - b) non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, con le seguenti precisazioni:
 - i) Nel caso in cui, alla data di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Pertanto si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non

favorevole per il dipendente le somme accantonate saranno applicate al fondo dell'anno successivo, tra le economie del fondo dell'anno precedente. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

- ii) Non può partecipare alla selezione il dipendente trasferito da altro ente per mobilità volontaria già ammesso con riserva nell'ente di provenienza se non sono passati almeno 36 mesi dall'avvio della procedura per cui è stata prevista l'ammissione con riserva.

7. La progressione economica è attribuita a coloro che abbiano conseguito il punteggio più alto in applicazione dei seguenti criteri:

- a) Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite: massimo punti 60
- b) Esperienza professionale: due punti per ciascun anno di permanenza nel profilo professionale fino a un massimo di 40 punti

L'esperienza professionale viene valutata con riferimento al tempo in cui si è ricoperto il medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi. Nel periodo considerato ai fini della valutazione dell'esperienza professionale non si tiene conto dell'anzianità necessaria per l'accesso alle progressioni.

In caso di assenza di progressioni economiche negli ultimi sei anni, in presenza di una media delle ultime tre valutazioni conseguite superiore a ottanta la pesatura complessiva effettuata sulla base dei precedenti criteri viene incrementata del 3%

La procedura si intende avviata, per tutti gli aventi diritto, con la sottoscrizione dell'accordo che destina i fondi al finanziamento della progressione tra aree, senza necessità di inoltro di specifica domanda da parte dei dipendenti.

8. A parità di punteggio, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ categoria economica di inquadramento.;
- c) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza. Per il calcolo della anzianità valgono le precisazioni di cui al precedente comma 6;
- d) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione;
- e) In caso di ulteriore parità, l'età anagrafica del/la dipendente, attribuendo la progressione al/la dipendente più anziano/a di età.

9. Nel caso vengano attribuite più progressioni nell'ambito della medesima area di inquadramento, le stesse non potranno essere attribuite tutte al personale della medesima area organizzativa, ma dovranno essere attribuite al personale appartenente a uffici e/o aree differenti.

10. Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui al comma 7, oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo.

11. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva.

12. Qualora un dipendente valutato eccedesse errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.
13. Le graduatorie per l'assegnazione dei differenziali stipendiali verranno effettuate per aree di inquadramento a seconda delle risorse messe a disposizione dall'Amministrazione di anno in anno.
14. Il personale assegnato a qualsiasi titolo presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine gli accordi con l'ente di assegnazione devono prevedere espressamente le modalità con cui quest'ultimo deve provvedere alla valutazione, per renderla utilizzabile presso il comune all'interno della procedura di progressione.

Art. 19

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati sulla base di specifiche disposizioni di legge all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
 - b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
 - c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
 - d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
 - e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
 - f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
 - g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
 - h) le risorse destinate all'attuazione della legge regionale n. 28 del 20.12.1999 "Carta Sconto Benzina".
2. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 80, comma 2, lett. g), del CCNL del 16.11.2022, sono considerate economie di bilancio.

3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

Art. 20

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. Il Comune di Faloppio non ha al proprio interno personale con la qualifica e che svolga attività di messo notificatore. Pertanto per il momento non vengono stanziati risorse per tale servizio. Viene prevista la regolamentazione nel caso in cui si dovesse verificare l'esigenza nel periodo di vigenza del presente CCDI.
2. Viene prevista una quota del 50% del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziati sul fondo di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), del CCNL 21.05.2018 per l'erogazione di incentivi di produttività a favore del messo notificatore stesso.

Art. 21

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile finanziate ex art. 79, comma 2, lett. c), con fondi di bilancio eventualmente stanziati dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance e coerenti con il DUP, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale. In tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) i proventi del codice della strada per erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per quanto concerne le risorse disponibili sul fondo, di anno in anno la contrattazione stabilirà le risorse da destinare alla produttività o ai progetti obiettivo.
3. I progetti dovranno essere presentati ed approvati dalla Giunta Comunale all'inizio dell'anno, dovranno essere realizzati nel corso dell'anno e valutati nei primi mesi dell'anno successivo in base alla scheda allegata n. 1 da ciascun responsabile del progetto. I progetti dovranno dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione al personale coinvolto.
4. I progetti potranno essere valutati e liquidati durante l'anno a conclusione del raggiungimento del progetto obiettivo.

Art. 22

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. È costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa, determinato in base a quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 90 giorni lavorativi (o 3 mesi di calendario). Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

4. Il responsabile dell'Area è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e utilizzando la scheda vigente per l'anno in corso che verrà riconosciuta la produttività solo al raggiungimento di un punteggio minimo pari a 40 punti.
5. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione.
6. Ogni responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
7. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili dei Settori sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.
8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 23

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Ad una percentuale del 10% dei dipendenti in servizio è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale.
2. In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento. In caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
3. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
4. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Esempio di calcolo

Risorse residue da destinare alla performance individuale 20.000.

N. dipendenti valutati positivamente: 20

Calcolo

Premio medio pro-capite = somma dei premi diviso il numero dei dipendenti valutato positivamente = $20.000/20 = 1.000$

Maggiorazione pro-capite (per i dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate: premio medio pro-capite moltiplicato per il 30% = $30,00$

Maggiorazione totale = maggiorazione pro-capite moltiplicata per la quota massima di dipendenti ($20 \cdot 10\%$) = $300 \cdot 2 = 600$.

Nell'ambito delle risorse per la performance individuale dovrà essere, pertanto, ricompresa anche una quota da destinare all'erogazione di tale maggiorazione.

Art. 24
Disposizioni finali

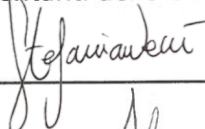
1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal 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.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:



FP CGIL COMO



La RSU

