

COMUNE DI ROVETTA (BG)

CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO

2023 – 2025

Parte giuridica ed economica anno 2025

Il giorno 03/12/2025 ha avuto luogo la sottoscrizione in modalità digitale tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig.ra dott.ssa Ruffini Elena e dalle dott.sse Maria Antonietta Ferrari e Simona Fausti – Componenti;

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

Organizzazione sindacale	Nominativo rappresentante
CGIL	Sig.ra Vecchi Laura
CISL	Sig. Fabio D’Aniello
UIL	
CISAL	
CSA RAL	

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della Sig.ra Ferrari Anita che hanno concordato e sottoscritto l'allegata ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Rovetta.

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	
Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo	
Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali.....	
Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario.....	
Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	
Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.....	
Art. 6 – Compensi aggiuntivi agli incarichi di EQ	
Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro.	
Art. 8 - Risorse destinate all’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità	
Art. 9- Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità.....	
Art. 10 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno e turno prestato nelle giornate festive infrasettimanali.....	
Art. 11 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni.....	
Art. 12 - Welfare integrativo	
Art. 13 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	
Art. 14 - Criteri per l’individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita....	
Art. 15 - Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell’orario multi periodale.....	
Art. 16 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l’arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali.....	
TITOLO II - SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE	
Art. 17 – Disposizioni per il personale della polizia locale	
TITOLO III - SEZIONE DEL PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO	
Art. 18 - Incentivi economici per il personale scolastico per attività ulteriori a quelle da calendario scolastico	
TITOLO IV - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI	
Art. 19 - Progressione economica orizzontale all’interno delle Aree.....	
Art. 20 - Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali.	
Art. 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	
TITOLO V - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE.....	
Art. 22 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate	
Art. 23 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.....	
Art. 24 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo	
Art. 25 -- Premi correlati alla performance	
Art. 26 - Premio individuale	
Art. 27 - Utilizzo dei risparmi	
Art. 28 - Disposizione finale.....	36

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Rovetta 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 sei mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati¹, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dalla data della sottoscrizione fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b) la volontà delle parti di rivederne le condizioni;
 - c) la ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL di cui all'**allegato A** al presente CCDI.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
6. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di luglio dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
8. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, nel rispetto dell'art 8, c. 4 del CCNL 16.11.2022

¹ Art. 52, c. 5 CCNL 21.05.2018

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. L'eventuale piano formativo dovrà 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 CFL del 16.11.2022.
2. Le parti prendono atto che, salva diversa vigente disposizione legislativa, l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un adeguato importo annuo, sono esclusi dal citato importo i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari.
3. Il Comune promuove direttamente o in collaborazione con altri Enti ed istituzioni, le seguenti forme di formazione/aggiornamento, anche con metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro):
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni di massima nei primi tre mesi;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale;
 - percorsi formativi mirati al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di periodi prolungati di assenza dal lavoro.
4. L'eventuale Piano della Formazione sarà oggetto di specifica informazione sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNL 2019-2021.
5. Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54, 55 e 56 del CCNL CFL del 16.11.2022.

Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto del fatto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato come indicato nell' **allegato A**. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
2. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato in modo compatibile alle esigenze di servizio.
3. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32, c. 3 del CCNL 16.11.2022.
4. Si prende atto che, a seguito del comando di n. 2 unità di personale c/o l'Unione Comuni della Presolana, la quota di € 1.465,55 del fondo di € 6.595,00, come indicato nell'allegato A, destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è trasferito al predetto ente.

Art. 4 - 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. 5 - 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.
3. La strumentazione necessaria per il lavoro agile di norma è fornita dall'amministrazione.

Art. 6 – Compensi aggiuntivi agli incarichi di EQ

1. I compensi di cui all'articolo 20, comma 1, lett. h del CCNL 16.11.2022 (compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), determinati secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro.

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

2. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e non viene proporzionata in base all'orario di lavoro, è commisurata entro i valori minimi e massimi contrattualmente previsti ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è effettuata dai titolari di P.O. o E.Q.²

4. La misura dell'indennità è stabilita come di seguito:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre delle attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 4,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni sottoelencate.

- fattori rilevanti di rischio:

☐ utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

☐ attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

² Definire l'organo sulla base della propria organizzazione interna.

☐ attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

- fattori rilevanti di disagio:

☐ prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

- figure a cui compete l'indennità di maneggio valori:

☐ Economo comunale;

☐ Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

☐ Altre eventuali fattispecie individuate nell'ente.

5. L'individuazione delle figure a cui ricondurre l'indennità è effettuata a preventivo tenendo conto delle mansioni assegnate e dell'importo teorico spettante in relazione al rischio e al disagio correlato alle predette mansioni. La pesatura è sempre effettuata a consuntivo, tenendo conto, eventualmente, dei mutamenti organizzativi intervenuti in corso d'anno che hanno eventualmente inciso sul grado di esposizione a rischio o disagio nonché in base ai giorni di effettivo servizio come risultanti dal sistema di rilevazione presenza. La liquidazione di tale indennità è effettuata in unica soluzione entro la fine del mese di luglio;

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel successivo articolo 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).

7. Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCDI non consente di dare attuazione per ratei alla nuova disciplina e concordano che la stessa abbia decorrenza dal 01.01.2024. Conseguentemente, per le attività comportanti rischi, disagio e maneggio valori per l'anno in corso, si conferma la disciplina normativa di cui al CCDI 2022.

Art. 8 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL 2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL viene erogata annualmente per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ che non risulti titolare di incarico di EQ;

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 2022.

3. Per l'attribuzione delle indennità sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
	Autonomia operativa nello sviluppo delle attività	Punti da 1 a 5	
	Grado di responsabilità in relazione agli obiettivi ed alle scadenze previste o assegnate	Punti da 1 a 5	
	Livello di responsabilità istruttoria di procedure complesse	Punti da 1 a 5	

2)	Complessità dell'attività	Max	15 punti
	Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5	
	Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5	
	Responsabilità concorso/supporto alle decisioni del responsabile di servizio	Punti da 1 a 5	

3)	Responsabilità gestionale	Max	15 punti
	Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5	
	Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	Punti da 1 a 5	
	Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5	

Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 15 punti complessivi.

Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- Da 0 a 15 punti = euro 0
- Da 16 a 20 punti = euro 900,00
- Da 21 a 25 punti = euro 1.100,00
- Da 26 a 30 punti = euro 1.300,00
- Da 31 a 35 punti = euro 1.500,00
- Da 36 a 40 punti = euro 2.000,00
- Da 41 a 45 punti = euro 2.500,00

Il punteggio di ogni singolo dipendente sia per la somma che per l'attribuzione del punteggio individuale è rapportato alla percentuale del part time.

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.

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, 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).

5. 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.

6. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs. 151/2001.

7. 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.

8. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di luglio dell'anno successivo.

9. Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCDI non consente di dare attuazione per ratei alla nuova disciplina e concordano che la stessa abbia decorrenza dal 01.01.2024. Conseguentemente, per le attività espletate comportanti specifiche responsabilità per l'anno in corso si conferma la disciplina normativa di cui al CCDI 2022.

Art. 9- Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità

1. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018³.

2. Le parti concordano di **non elevare** l'indennità prevista dal comma 1 del medesimo articolo.

3. Le parti concordano, altresì, di **non elevare** il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018⁴.

4. La liquidazione dell'indennità è effettuata annualmente a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71,

3 Art. 24 Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di €. 10,33 per le 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di €. 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta 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%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque 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.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

⁴ CCNL 21 maggio 2018 - Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie – comma 2 [...] k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

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. 10 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno e turno prestatore nelle giornate festive infrasettimanali

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022.⁵
2. Non ricorre la fattispecie in quanto l'orario di lavoro del personale non prevede turnazioni.

Art. 11 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni

1. Al personale temporaneamente assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 22 e 23 del CCNL CFL del 16.11.2022.
2. Il trattamento economico incentivante del personale assegnato temporaneamente all'unione è definito nel CCDI dell'unione stessa.

⁵ Art. 30 Turnazioni

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
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.
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 12 - Welfare integrativo

1. **Non sono assegnate** risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 82 del CCNL 16.11.2022⁶.
1. Le parti concordano di valutare la possibilità di destinare sull'annualità 2026 risorse da destinare al welfare integrativo.

Art. 13 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione 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 **non** potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria rilevata al 31.12. di ogni anno.

Art. 14 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

2. Le parti prendono atto che il Comune di Rovetta non ha disciplinato fasce temporali di flessibilità.

Art. 15 - Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi periodale.

1. Le parti prendono atto che il Comune di Rovetta non ha attivato l'orario multi periodale.

⁶Art. 82 Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018.

3. Nelle Camere di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) può avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. In tal caso, il finanziamento a carico degli enti, che non potrà determinare ulteriori o maggiori oneri, trova comunque copertura nelle risorse di cui al comma 2.

4. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e) o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 72 del CCNL 21.05.2018.

Art. 16 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

1. Non viene elevato l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

TITOLO II - SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 17 – Disposizioni per il personale della polizia locale

1. le parti prendono atto della presenza di personale dipendente inquadrato nel servizio di vigilanza che risulta però comandato a tempo pieno presso l'Unione comuni della Presolana in relazione alla convenzione per lo svolgimento associato del servizio di Polizia locale. Non risulta pertanto necessario inserire specifiche disposizioni al riguardo.

TITOLO III - SEZIONE DEL PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO

Art. 18 – Disposizioni per il personale educativo e scolastico

1. Le parti prendono atto che non è presente presso il Comune di Rovetta personale educativo e scolastico. Non risulta pertanto necessario inserire specifiche disposizioni al riguardo.

TITOLO IV - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI

Art. 19 - Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree

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.Lgs. 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.⁷
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.

⁷ Si ricorda che l'art. 23 del D.lgs. 150/2009, al comma 2, prevede che “le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una **quota limitata** di dipendenti in relazione allo sviluppo di competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati col Sistema di valutazione”. Sulla individuazione dei confini della quota limitata, cui destinare le progressioni, vi sono due diverse impostazioni, quella della Ragioneria Generale dello Stato, confermata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, per cui è da intendersi come “non più del 50% degli aventi diritto in ciascun anno”, e quella della Corte dei conti della Toscana che con la sentenza n. 288/2020, ha, invece, affermato che le progressioni economiche orizzontali si possono ritenere legittime se destinate a non più del 35% dei dipendenti.

4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.

5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:

a) avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno tre anni ⁸ nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:

- nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione;
- 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;
- 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;
- 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 due anni, con le seguenti precisazioni:

- 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.
- 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.

6. 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 – punti 60⁹

⁸ Da 24 a 48 mesi.

⁹ Minimo 40

b. Esperienza professionale punti 40¹⁰

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.

7. 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 5.
- 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

Art. 20 - Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali

1. 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. 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. I criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ sono stabiliti nel "regolamento per l'individuazione e la valutazione dell'area delle elevate qualificazioni" approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 121 Del 20.11.2023

TITOLO V - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

¹⁰ Massimo 40

Art. 22 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. In sede di prima applicazione del presente CCDI e, dunque, per l'anno 2023, le risorse vengono ripartite come riportato in **allegato A** al presente contratto.
2. I criteri di ripartizione di cui all'allegato A del presente CCDI possono essere rivisti annualmente su richiesta di una delle parti.

Art. 23 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito Regolamento.
4. Le parti definiscono che i titolari di EQ partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.

Art. 24- Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà 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 delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.

Art. 25 -- Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate come determinato ai sensi dell'art. 22 oltre ai risparmi di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance ed è distribuito sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione vigente approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 115 del 28/11/2011.
2. Il riparto del fondo tra performance organizzativa e performance individuale è stabilito nella misura del 50% ciascuno di quanto disponibile.

Art. 26 - Premio individuale

1. Al 20% dei dipendenti in servizio che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato

positivamente con arrotondamento all'unità superiore, relativa alla performance individuale.^{11 12}

1. 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;
2. 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. La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

Art. 27 - Utilizzo dei risparmi

1. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono. Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.
2. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
3. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) costituiscono anche essi economia di bilancio.
4. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.
5. I valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

Art. 28 - Disposizione finale

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.

¹¹ L'orientamento CFL126 chiarisce che la disciplina contrattuale collettiva nazionale in parola non ha dato alla contrattazione integrativa alcuna delega negoziale per l'individuazione di una soglia valutativa cui collegare il riconoscimento della maggiorazione del premio individuale atteso che un simile meccanismo potrebbe oggettivamente prestarsi ad una applicazione elusiva della disciplina stessa.

¹² Se l'Ente ha previsto l'erogazione di una quota delle risorse del fondo decentrato al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili, la maggiorazione può essere stabilita nella percentuale del 20%

Documentazione allegata:
ALLEGATO A: Ipotesi di accordo distribuzione fondo risorse decentrate anno 2025
ALLEGATO B: Criteri di ripartizione degli incentive per funzioni tecniche

Per la parte datoriale

RSU

OO.SS.

COMUNE DI ROVETTA

ACCORDO DISTRIBUZIONE
FONDO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2025
(In attuazione del CCDI 2023 – 2025)

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig.ra dott.ssa Ruffini Elena e dalle dott.sse Maria Antonietta Ferrari e Simona Fausti – Componenti
e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Organizzazione sindacale	Nominativo rappresentante
CGIL	Sig.ra Vecchi Laura
CISL	Sig. Fabio D’Aniello
UIL	
CISAL	
CSA RAL	

e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della sig.ra Ferrari Anita hanno concordato e sottoscritto il presente prospetto di distribuzione del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente del Comune di Rovetta giudicandolo conforme alle previsioni del CCDI vigente.

DISTRIBUZIONE RISORSE FONDO DECENTRATO
ANNO 2025

Fondo decentrato parte stabile al netto della decurtazione di € 9.486,62 per trasferimento in comando all'Unione comuni della Presolana di n. 2 unità di personale a tempo pieno e indeterminato (det. n. 370 del 24/09/2025)	65.200,17
Fondo decentrato parte variabile	45.825,26
TOTALE	111.025,43
-Indennità di comparto	6.519,30
-progressioni storiche	27.969,11
1. Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018)	930,00
2. Indennità di turno	-
3. Indennità di reperibilità	1.100,00
4. Trattamento per indennità prestata in giorno festivo (all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000)	-
5. Indennità per specifiche responsabilità (art 84 CCNL 16.11.2022)	7.275,00
6. Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)	-
7. Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)	-
8. Compensi previsti da disposizioni di legge	42.000,00
<i>Specificare disposizione di legge e importo per singola disposizione</i>	
Incentivi tecnici € 40.000,00	
Incentivi ufficio tributi € 2.000,00	
9. Compensi ISTAT	-
10. Compensi ai messi notificatori	-
11. Compensi al personale delle case da gioco	-
12. Differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili dell'anno	2.250,00
13. Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare	-
14. Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo.	-
15. Incentivo economico per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico (art 7, c.4 lett. ab)	-
16. Performance	22.982,02
17. Accantonamento progressioni economiche	-

VERIFICA RISPETTO COMMA 3 ART. 80

1. Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018))	930,00	
2. Indennità di turno ordinario	-	
3. Indennità di turno per festivi infrasettimanali	-	
4. Indennità di reperibilità	1.100,00	
5. Trattamento per indennità prestata in giorno festivo (art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000) ¹³	-	
6. Indennità per specifiche responsabilità (art 84 CCNL 16.11.2022)	7.275,00	
7. Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)	-	
8. Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)	-	
9. Performance ORGANIZZATIVA	11.491,01	
10. Performance INDIVIDUALE	11.491,01	35,59% del TOTALE
TOTALE	32.287,02	oltre il 100% della parte variabile

Fondo straordinario originario	6.595,00
quota del fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario per il personale comandato c/o l'Unione comuni della Presolana	- 1465,55
Fondo straordinario disponibile	5.129,45

Per la parte datoriale

RSU

OO.SS.

¹³ Il comma 1 dell'art. 24 del CCNL 14.09.2000 è stato in realtà sostituito dall'art. 14 del CCNL 5/10/2001.