

COMUNE DI UGGIATE CON RONAGO

Provincia di COMO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
TRIENNIO 2025-2027
ANNUALITA' ECONOMICA 2025**

Nel giorno e nell'ora desumibili dal report di verifica delle firme digitali, le delegazioni di parte datoriale e di parte sindacale (di seguito congiuntamente le "Parti"), nelle persone di

Dott. Giampaolo Zarcone (in collegamento da remoto)	Segretario Generale e Presidente
Dott.ssa Barbara Napoli (in collegamento da remoto)	Responsabile del Settore Economico Finanziario e Componente

Le Organizzazioni sindacali territoriali nelle persone di:	
Stefania Macrì (in collegamento da remoto)	CGIL FP
Annunziato Praticò (in collegamento da remoto)	CISL FP

La delegazione della RSU rappresentata da:	
Sig.ra Immacolata Nobile	Funzionario Amministrativo Contabile
Sig. Riccardo Fava	Istruttore Amministrativo Tecnico

Vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente di questo Comune per il triennio 2025/2027, annualità economica 2025, sottoscritta dalle parti in data 04.12.2025;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 140 del 10/12/2025, dichiarata immediatamente eseguibile, ad oggetto AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE COMUNALE PER IL TRIENNIO 2025/2027 ANNUALITA' ECONOMICA 2025.

Visto il verbale n. 24/2025 sulla proposta di utilizzo economico del fondo risorse decentrate per l'anno 2025 rilasciato dall'Organo di Revisione Economico Finanziaria di Uggiate Con Ronago, Dott. Stefano Mastroianni, di cui al prot. 16210 del 18/12/2025.

Hanno sottoscritto l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente valido per il triennio 2025-2027 per la parte giuridica e per l'anno 2025 per la parte economica.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art.1 Oggetto
- Art.2 Ambito di applicazione
- Art.3 Periodo di riferimento

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 Progressioni economiche all'interno delle aree – criteri generali
- Art. 7 Progressioni tra le aree in deroga
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 10 Messi notificatori
- Art. 11 Disciplina del lavoro straordinario
- Art. 12 Orario di lavoro flessibile
- Art. 13 Lavoro Agile
- Art. 14 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo
- Art. 15 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 16 Indennità di servizio esterno
- Art. 17 Indennità di funzione personale Polizia Locale
- Art. 18 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 19 Disposizioni finali

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto

1. Il presente il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina le disposizioni contrattuali normative del CCDI 2025-2027 e l'annualità economica 2025 relativamente alle modalità di utilizzo e ripartizione del Fondo risorse decentrate disponibili di cui all'art. 80, del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro relative al personale del comparto funzioni locali del 16.11.2022 (di seguito CCNL del 16.11.2022).

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Uggiate con Ronago con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Art. 3

Periodo di riferimento

Il presente CCDI ha validità per il triennio 2025-2027 per la parte giuridica e per l'anno 2025 per la parte economica.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 2 lett. j) del CCNL 2019-2021 (differenziali stipendiali) e l'indennità di comparto;
2. Le parti, vista la determinazione del Responsabile del Settore Economico Finanziario n. 953 del 24.11.2025, prendono atto che il Fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'Ente è preventivamente stimato per l'annualità economica 2025 come segue:

Totale parziale risorse soggette a limiti disponibili per il fondo salario accessorio	€ 84.736,71
Somma risorse stabili non soggette a limite	€ 26.444,30
Somma risorse variabili non soggette a limite	€ 68.164,43
Art. 14, comma 1 bis, D. L. 25/2025, incremento del fondo	€ 7.500,00
TOTALE FONDO COSTITUITO	€ 186.845,44
Utilizzo risorse stabili comprese quelle di cui all'art. 79, comma 1-bis	€ 60.592,00
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 126.253,44

3. Le parti definiscono i seguenti criteri per ripartire, sulle somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2, dell'art. 80, del CCNL 2019-2021, fermo restando che i differenziali stipendiali attribuiti a seguito di nuove progressioni economiche all'interno delle Aree, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziati esclusivamente da risorse stabili:

UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	ANNO 2025
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro (rischio, disagio e maneggio valori)	€ 2.000,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 Indennità di turno	€ 6.300,00
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 16.11.2022 Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D	€ 19.000,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 16.11.2022 Indennità di funzione	€ 4.000,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 16.11.2022 Indennità di servizio esterno	€ 2.000,00
Art. 80 Incentivazioni per specifiche disposizioni contrattuali e di legge	€ 56.448,00
Art. 94, CCNL 16.11.2022 Indennità per il personale educativo, docente ed insegnante	€ 1.300,00
Art. 79, comma 2, d) CCNL 16.11.2022 Somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999	€ 10.629,71
Art. 80, comma 2, b) CCNL 16.11.2022 Performance individuale	€ 24.575,73
TOTALE UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	€ 126.253,44

5. Confluiscono nel fondo degli esercizi successivi le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti, fatta eccezione per quelle esplicitamente destinate a costituire risparmi di bilancio da disposizioni normative e contrattuali.

Art. 5

Attribuzione delle risorse destinate alla performance

1. Le parti concordano che la somma destinata ai premi correlati alla performance individuale (art. 80, comma 2, lettera b) viene stabilita in € 24.575,73 per l'anno 2025.
2. Le eventuali somme delle risorse disponibili non utilizzate, per l'anno 2024, andranno ad aumentare la somma destinata alla performance per lo stesso anno 2025.
3. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 6

Progressioni economiche all'interno delle aree – criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del CCNL 16.11.2022;
2. A norma dell'art. 14, comma 2, del CCNL 16.11.2022, i differenziali stipendiali sono riconosciuti secondo le procedure definite nel presente contratto e nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che in sede di questa contrattazione decentrata integrativa vengono stabilite in € 5.450.

3. Per l'anno 2025, possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
4. Per l'annualità economica 2025 si dà atto che alla data del 1° gennaio 2025 il n° totale dei dipendenti in servizio aventi diritto al differenziale stipendiale è 5 di cui:
 - il n° di dipendenti in servizio con inquadramento nell'area degli istruttori (ex cat. C) è 3;
 - il n° di dipendenti in servizio con inquadramento nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D) è 2.
5. La graduatoria del personale avente diritto per ciascuna categoria è realizzata secondo i criteri stabiliti nel Regolamento per la disciplina delle progression tra le aree;
6. L'attribuzione dei differenziali stipendiali ha decorrenza dal 1° gennaio 2025.

Art. 7

Progressioni tra le aree in deroga (art. 13 CCNL 16.11.2022)

1. Il presente articolo disciplina le progressioni straordinarie tra aree (ex categorie) di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022, riservate al personale dipendente in possesso dei requisiti di cui alla tabella C del predetto contratto collettivo, mediante passaggio all'area superiore e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 165/2001.
2. La disciplina di cui al presente articolo si aggiunge, esclusivamente per il periodo contrattualmente fissato e precisato al successivo comma, a quella ordinariamente prevista ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, normata nella presente disciplina agli articoli che seguono. L'Amministrazione comunale, nel rispetto dei presupposti normativi e contrattuali vigenti, determina nell'ambito della propria programmazione dei fabbisogni di personale se ricorrere all'una e/o all'altra delle due procedure disponibili.
3. La disciplina straordinaria e temporanea di cui al presente articolo, trova applicazione a decorrere dalla data di riclassificazione del personale nelle Aree di inquadramento di cui agli articoli 12 e 13 del CCNL 16.11.2022, e si esaurisce nei termini temporali fissati all'articolo 13, comma 6, ovvero entro il 31.12.2025.
4. Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina contrattuale collettiva, e in particolare dagli articoli 13 e 15 del richiamato CCNL 16.11.2022, le progressioni tra le diverse Aree di inquadramento previste dal sistema di classificazione di cui al presente articolo configurano una procedura di accesso all'impiego pubblico e sono pertanto regolate, in quanto applicabili, dai principi e dalle norme vigenti in materia.
5. L'effettuazione delle progressioni mediante accesso all'Area di inquadramento di livello superiore comporta la cessazione per dimissioni dalla posizione lavorativa precedentemente rivestita dal lavoratore e la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, nell'area di livello superiore.
6. Fatto salvo quanto consentito dall'articolo 25, comma 2, del Ccnl 16.11.2022 (esonero periodo di prova), la fattispecie è assoggettata, conseguentemente, alle previsioni normative e contrattuali in tema di cessazione e costituzione del rapporto di lavoro, tra le quali il periodo di preavviso.
7. La progressione viene attribuita al dipendente meglio classificato in graduatoria agli esiti della definizione di una procedura valutativa gestita dal servizio personale come di seguito previsto, per la quale viene individuata una Commissione nominata secondo le disposizioni ed in conformità ai requisiti, ai criteri e alla procedura definiti dalla normativa in materia, dal CCNL 16.11.2022 e dalla

presente disciplina.

8. L'effettuazione di ciascuna progressione di carriera è stabilita dall'Amministrazione, mediante specifica previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale.
9. Per l'anno 2025 l'Amministrazione ha stabilito, come indicato nel vigente P.I.A.O., di procedere a n. 3 progressioni verticali di cui n. 2 nel settore affari generali ed n. 1 nel settore urbanistica – edilizia privata.
10. Possono partecipare alla procedura per la progressione tra Aree di cui al presente articolo i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente alla data di avvio della procedura correlata, nonché alla data di sua conclusione, ed inquadrati nell'Area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione da almeno tre anni.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. La misura dell'indennità è definita sulla base dei seguenti criteri:
 - a. incidenza di ciascuna delle causali di seguito riportate:
 - rischio (sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale dei dipendenti del servizio lavori pubblici inquadrati nell'area degli operatori esperti): 2,5 punti;
 - disagio (condizioni di stress relazionale che comportano attività con utenza problematica e in condizioni di fragilità e disagio sociale e ambientale): 2,5 punti;
 - maneggio valori (personale adibito a servizi che comportino in via continuativa maneggio di valori di cassa): 2,5 punti
 - b. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli specifici ambiti di attività:
 - ambiti di attività con competenze in materia di manutenzioni tecniche: 0,6 punti;
 - ambiti di attività con competenze in materia di gestione utenza: 0,3 punti;
 - ambiti di attività con competenze in materia di gestione e maneggio valori: 0,5 punti.
3. Ai fini del calcolo dell'ammontare dell'indennità giornaliera spettante, il valore scaturente dalla somma del criterio sub a) del comma 2 del presente articolo viene moltiplicato per il valore scaturente dalla somma del criterio sub b) del medesimo comma. Il punteggio così risultante corrisponde all'ammontare in euro dell'indennità giornaliera.
4. L'indennità si intende indicata per un rapporto di lavoro a tempo pieno; gli importi sono, di conseguenza, opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed erogati sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale delle aree Istruttori (ex cat. C) e Funzionari ed EQ (ex cat. D) non titolare di incarico di E.Q. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:
 - al personale dell'area Istruttori (ex cat. C) l'indennità è riconosciuta per funzioni che comportano specifiche *responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, assegnando una indennità annua di importo non superiore a € 3.000,00;*
 - al personale dell'area Funzionari ed EQ (ex cat. D) l'indennità è riconosciuta per funzioni che comportano

specifiche responsabilità istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale assegnando una indennità annua di importo non superiore a € 4.000,00;

Art. 10

Messi notificatori (art. 80 CCNL 16.11.2022)

In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 30% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.

L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del responsabile di servizio.

Per l'anno 2025 l'incentivo è pari ad € 52,00.

Art. 11

Disciplina del lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16.11.2022)

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2025 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 20.899,03. 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, se in sede di richiesta di autorizzazione viene esplicitata tale facoltà e il competente Responsabile vi acconsente.
3. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000.

Art. 12

Orario di lavoro flessibile (art. 36 CCNL 16.11.2022)

4. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero, compatibilmente con le aperture al pubblico. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata 15 minuti prima dell'orario di ingresso e 30 minuti dopo l'orario di ingresso. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il competente responsabile di settore.
6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n.151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 13

Lavoro agile (da art. 63 a art. 67 CCNL 16.11.2022)

L'esecuzione del lavoro agile avverrà esclusivamente su base volontaria, mediante un accordo individuale tra dipendente e il responsabile del settore affari generali, come normato dal Regolamento approvato in data 30.03.2021.

Art. 14

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'amministrazione possono essere finanziati progetti coerenti con le previsioni contenute negli atti di programmazione dell'ente.
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.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

Art. 15

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

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli stessi titolari (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di incarico di EQ quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. Per l'erogazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ, per l'anno 2025, è destinata una quota pari al 15% del Fondo PO 2025.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 16

Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. L'indennità per servizio esterno per il personale della Polizia Locale è determinata in € 2,00 giornaliera, verrà liquidata mensilmente il mese successivo per le giornate in cui è stato reso servizio esterno.

Art. 17

Indennità di funzione personale Polizia Locale (art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione della Polizia Locale, che non risulti titolare di un incarico di EQ, è possibile erogare una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 (art. 97 ccnl) per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Per l'anno 2025 l'indennità è di € 4.000,00.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa) del CCNL.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni)
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

Art. 18

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 98 CCNL 16.11.2022)

1. Le parti, con specifico accordo, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992
2. Una parte delle risorse verrà versato unicamente al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 19

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti nello stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Salvo dove diversamente disciplinato o non applicabile, l'accesso ai vari istituti del presente C.C.D.I. presuppone che la prestazione lavorativa sia osservabile entro un arco temporale di riferimento adeguato.
3. Qui di seguito, l'elenco delle cause di esclusione e le relative eccezioni:
 - prestazione lavorativa per un periodo inferiore ai tre mesi;
 - sono escluse assenze che derivano dai periodi di maternità obbligatoria, i periodi di congedo per motivi di salute in caso di terapie salvavita e assenze per la legge 104/92;
 - sono altresì escluse le assenze che derivano dall'attività sindacale nei limiti dei relativi monte-ore previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Letto, approvato e sottoscritto.

Le Organizzazione Sindacali

Stefania Macrì - CGIL

Nunzio Praticò – CISL

La Delegazione di parte datoriale

Dott. Giampaolo Zarcone

Dott.ssa Barbara Napoli

La Rappresentanza Sindacale Unitaria

Sig.ra Nobile Immacolata

Sig. Fava Riccardo
