

CONTRATTO

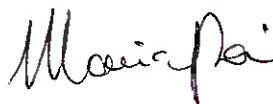
ANNO 2025

COMUNE DI FOGLIANO REDIPUGLIA

L'anno 2025, il giorno 3 del mese di novembre, presso il Comune di Fogliano Redipuglia si è tenuto l'incontro per la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2025. Sono presenti le parti sotto indicate:

1. Parte pubblica

Segretario Comunale – Monica Rossi

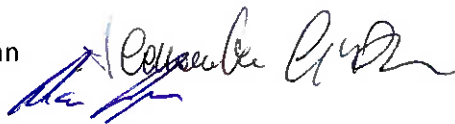


2. Parte sindacale

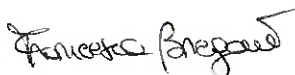
Alessandro Crizman

Luca Lugnan

Massimo Bevilaqua



3. RSU – Francesca Bregant



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto decentrato integrativo (CCDI) si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Fogliano Redipuglia, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di somministrazione.

ART. 2 – DECORRENZA E DURATA

1. Il presente CCDI ha validità per l'anno 2025 per la parte economica; ha validità triennale per la parte giuridica.
2. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del CCDI incompatibili col CCRL sono immediatamente disapplicate e – qualora necessitino di negoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione degli accordi regionali e/o di norme di legge che riguardino aspetti disciplinati dal presente CCDI.
5. Il presente CCDI sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati che ne risultano incompatibili.

ART. 3 – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione di scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Il responsabile del personale individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando – cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero – i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali locali e ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. La prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni e ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato. Il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.
3. Non possono comunque essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - dal 10 al 20 agosto;
 - 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
 - 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
 - 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.
4. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.
5. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti professionali e numerici di personale esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate, sono i seguenti:

FP CGIL

SEGRETARIO

Maria Rita

CISL FP

RSU

SERVIZIO	NUMERO ADDETTI	PRESTAZIONI IN CASO DI GESTIONE DIRETTA DEI SERVIZI
STATO CIVILE	1	Raccoglimento denunce di nascita e di morte.
POLIZIA LOCALE	1	Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale.
ELETTORALE	1	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.
PERSONALE	1	Erogazione degli emolumenti retributivi e predisposizione denunce.

6. I servizi vengono garantiti senza ricorso a prestazioni straordinarie.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

ART. 4 – RELAZIONI SINDACALI

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità e i tempi previsti dalla legge e dal contratto.
2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dalla vigente legislazione nazionale, regionale e dalla contrattazione collettiva di primo livello.
3. Ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 165/2001 le relazioni sindacali hanno luogo attraverso:
 - la contrattazione;
 - l'informazione (preventiva o successiva);
 - altri istituti di partecipazione, quali il confronto e l'organismo paritetico per l'innovazione.
4. Per rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Ente mette a disposizione delle rappresentanze sindacali l'uso di idonei spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte della RSU stessa e delle OO.SS. di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale, nonché idonea sala per riunirsi in assemblea.

TITOLO III – COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

ART. 5 – PROCEDURA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNUALE DEL FONDO

1. L'ufficio personale determina annualmente e separatamente l'ammontare delle risorse destinate ad incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie, nonché a determinare il fondo per la remunerazione delle indennità (c.d. Fondo).
2. Detti adempimenti sono definiti entro i termini stabiliti dal CCRL, con l'invio entro lo stesso termine alle OO.SS. e alle RSU anche di una proposta di ripartizione.

SEGRETARIO
Mancini

FP CGIL

CISL FP

RSU

3. Le OO.SS. e/o la RSU, entro 15 giorni dal ricevimento del Fondo e della proposta di ripartizione e utilizzo delle risorse di cui al comma 1:
 - (i) nell'ipotesi in cui si rendano necessari chiarimenti o modifiche sulla proposta ricevuta chiedono congiuntamente o separatamente alla delegazione trattante di parte pubblica l'apertura delle trattative per la contrattazione che deve avvenire entro 10 giorni dalla richiesta medesima;
 - (ii) qualora le OO.SS. e/o la RSU entro il termine sopra indicato non abbiano comunicato nulla, la procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo si intende positivamente conclusa.
4. Qualsiasi modifica al Fondo e alle modalità di riparto che si rendessero necessarie in corso d'anno segue la procedura di cui al presente articolo.

ART. 6 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. La costituzione annuale del Fondo di cui all'art. 45 del CCRL 2019-2021 è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e deve essere effettuata in conformità e nel rispetto del citato articolo nonché nei termini stabiliti dall'art. 47 del medesimo CCRL.
2. In caso di trasferimento di personale ai sensi dell'art. 31 del D.lgs. n. 165/2001 (Trasferimento o conferimento di attività dell'Ente ad altri soggetti, pubblici o privati) o dell'assegnazione di cui alla L.R. n. 21/2019 (Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli Enti locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale), l'Ente ridetermina il fondo come disposto dall'art. 45, commi 12 e 13 del CCRL 2019-2021.

ART. 7 – UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. Le risorse stabili di cui al Fondo sono utilizzabili per attuare le progressioni economiche orizzontali annuali, nei limiti delle somme a tal fine destinate dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. Qualora l'ammontare non venga destinato interamente alla predetta finalità, la parte residua incrementa l'ammontare delle risorse variabili per il medesimo anno.
3. L'ammontare delle risorse variabili è destinato ad incentivare la produttività del personale.

ART. 8 – STRUMENTI DI PREMIALITÀ

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti adottati, sono confermati i seguenti strumenti di premialità:
 - (i) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività e il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - (ii) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi regionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente, istituito per il quale si applica il sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - (iii) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - (iv) le indennità previste dalla contrattazione collettiva regionale e integrativa decentrata;
 - (v) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.

ART. 9 – PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. Le progressioni economiche all'interno della categoria sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della prestazione individuale, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata

FP CGIL

SEGREARIO
Maurizio

CISL FP

FP

negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

2. Ai fini della valutazione del personale, funzionale all'attribuzione della progressione economica orizzontale, si fa riferimento al Sistema permanente di valutazione del personale dipendente del Comune di Fogliano Redipuglia.

TITOLO IV – INDENNITÀ

ART. 10 – PRINCIPI GENERALI

1. Con il presente contratto, le parti definiscono i presupposti per l'erogazione dei compensi accessori, di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di cui agli articoli successivi possono essere attribuite a tutto il personale dipendente, con l'esclusione del personale titolare di posizione organizzativa, in base alla effettiva prestazione resa.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste dalla legge, dalla contrattazione collettiva di primo livello e dagli articoli successivi.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto viene fatta entro il mese di gennaio di ogni anno e data tempestiva informazione alla RSU. L'identificazione è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore, il quale ne certifica con apposito atto i lavoratori interessati, la fattispecie, le giornate di svolgimento o quant'altro necessari ai fini del compenso economico.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione nell'ambito delle mansioni iscrivibili alla categoria di appartenenza), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, ecc.
6. La stessa condizione di lavoro e/o funzione non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, salvo i casi previsti dalla legge o dal contratto: ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei cari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente contrattate nell'ambito dell'accordo annuale di utilizzo delle risorse, coerentemente con il sistema organizzativo dell'Ente.
9. Le indennità sono erogate interamente anche al personale part-time o a tempo determinato.
10. Le indennità sono cumulabili tra loro, fermo restando quanto previsto nell'art. 10, comma 6 del CCDI.

ART. 11 – INDENNITÀ

1. Le indennità, riconosciute nel rispetto delle disponibilità economiche dei Comuni e nei limiti degli importi stanziati a bilancio, sono le seguenti:
 - a) indennità di rischio (oggi ricompresa nell'indennità di condizioni lavoro – art. 6 CCRL 2018 e art. 40 CCRL 2019-2021);
 - b) indennità di maneggio valori (oggi ricompresa nell'indennità di condizioni lavoro – art. 6 CCRL 2018 e art. 40 CCRL 2019-2021);
 - c) indennità di disagio (oggi ricompresa nell'indennità di condizioni lavoro – art. 6 CCRL 2018 e art. 40 CCRL 2019-2021);
 - d) indennità di turno (art. 3 CCRL 2018)
 - e) indennità di reperibilità (art. 4 CCRL 2018 e art. 39 CCRL 2019-2021);

SEGRETERIA
Maicfei

FP CGIL *[firma]*

CISL FP *[firma]*

[firma]

- f) indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 2018 e art. 40 CCRL 2019-2021);
 - g) indennità di specifiche responsabilità (art. 30, co. 2 CCRL 2004);
 - h) indennità di specifiche responsabilità (art. 21, co. 3, lett. c) CCRL 2022, art. 30, co. 1 CCRL 2004, art. 24 CCRL 2006, art. 30 CCRL 2018).
2. All'interno di ogni singola tipologia di indennità, in caso di risorse insufficienti, la corresponsione avverrà in misura proporzionale tra i dipendenti.

ART. 12 – INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 21, co. 3, lett. c) CCRL 2022, art. 30, co. 1 CCRL 2004, art. 24 CCRL 2006, art. 30 CCRL 2018)

1. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo si individuano le seguenti fattispecie, la cui elencazione è esaustiva:

CATEGORIA	FATTISPECIE/CRITERI	IMPORTO ANNUO LORDO INDIVIDUALE
B/C/PLA/D	Specifiche responsabilità derivanti dal coordinamento di personale dipendente, lavoratori atipici e temporanei	€ 1.200,00
C/PLA/D	Specifiche responsabilità derivanti dalla conservazione e gestione archivi dati, nonché da compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della P.A.	€ 1.000,00
C/PLA/D	Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico/amministrativo/contabile in procedimenti complessi, nonché derivanti da compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione.	€ 1.000,00

- 2. L'indennità viene corrisposta annualmente, ai soggetti formalmente incaricati dal Responsabile del Servizio anno per anno. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta solo se gli incarichi sono stati formalmente attribuiti e le prestazioni effettivamente svolte e attestate dai Responsabili del Servizio.
- 3. L'indennità si decurta in caso di assenza e viene ripartita con il sostituto in misura proporzionale al periodo di sostituzione.
- 4. Al personale a part-time o a orario ridotto l'indennità può essere corrisposta proporzionalmente o per intero in base alla responsabilità esercitata.
- 5. Per incarichi attribuiti in corso d'anno l'indennità viene corrisposta proporzionalmente ai mesi di effettiva prestazione.

ART. 13 – INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 30, co. 2 CCRL 2004)

1. Al personale di categoria B, C, D, al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendente incaricato di tutte e tre le funzioni (funzioni di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale); verrà corrisposto proporzionalmente in caso di incarico parziale.

SECRETARIO
Mancini

FP COL

CISU FP

RSU

2. Analogo importo massimo di € 300,00 annuo lordo compete altresì alle seguenti figure professionali e funzioni, attribuite con atto formale:
 - addetto all'URP;
 - formatore professionale;
 - funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
3. L'indennità viene corrisposta annualmente, ai soggetti formalmente incaricati dal Responsabile del Servizio a inizio dell'anno. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta solo se gli incarichi sono stati formalmente attribuiti e le prestazioni effettivamente svolte e attestate dai Responsabili del Servizio.
4. Le indennità di cui al comma 1 e al comma 2 non sono cumulabili.

ART. 14 - INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO – DISPOSIZIONI GENERALI (art. 6 CCRL 2018 E ART. 40 CCRL 2019-2021)

1. I Comuni corrispondono una "indennità condizioni lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi, ovverosia che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale;
 - di maneggio valori.
2. Considerato che tali indennità ristorano economicamente situazioni lavorative che comportano rischi di aria natura, il Comune adotta le più opportune misure organizzative e tecnologiche volte a migliorare le condizioni di lavoro del personale e alla conseguente progressiva riduzione di tale indennità.
3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato a inizio dell'anno dal Responsabile di Servizio, avviene mensilmente, sulla base del sistema di rilevazione delle presenze/assenze.
4. Le indennità di condizioni lavoro vengono riconosciute soltanto per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
5. Le indennità di condizioni lavoro vengono descritte negli articoli che seguono e sono cumulabili tra loro.

ART. 15 – INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO – DISAGIO (art. 6 CCRL 2018 E ART. 40 CCRL 2019-2021)

1. Al personale convocato dal Responsabile di Servizio e disponibile per il pronto intervento legato alle calamità naturali nell'arco di tutto l'anno sarà corrisposto un importo di € 15,00 a giornata.

ART. 16 - INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO – RISCHIO (art. 6 CCRL 2018 E ART. 40 CCRL 2019-2021)

1. Le prestazioni lavorative che comportano una esposizione al rischio e pertanto pericolose o dannose per la salute sono le seguenti:
 - impiego di automezzi e altri veicoli per il trasporto di persone o cose;
 - esposizione diretta al contatto con catrame, bitume, oli o loro derivati;
 - lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica;
 - esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati, centrali termiche, centrali a biomassa, conduzione cucina;
 - utilizzo di mezzi meccanici nelle attività boschive con taglio o esbosco;
 - impiego antiparassitari;
 - prestazioni che comportano esposizione o contatto diretto con liquidi biologici;
 - sopralluoghi connessi ad attività di vigilanza edilizia o ambientale;
 - altre prestazioni lavorative a rischio così come indicate nel DVR.

SEGRETARIO
M. Nicolai

FP CAGL

CISLFA

RSJ

5. L'indennità viene quantificata in € 2,00 giornalieri.
6. L'indennità viene corrisposta annualmente.

ART. 17 - INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO – MANEGGIO VALORI (art. 6 CCRL 2018 E ART. 40 CCRL 2019-2021)

1. Al personale nominato agente contabile e adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità di € 1,50 giornalieri.
2. L'indennità viene corrisposta annualmente, ai soggetti formalmente incaricati dal Responsabile del Servizio a inizio dell'anno.
3. Il dipendente cui è riconosciuta l'indennità di maneggio valori risponde personalmente di eventuali ammanchi di cassa.

ART. 18 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE (art. CCRL 2018 E ART. 40 CCRL 2019-2021)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi di vigilanza, compete una indennità giornaliera di € 2,00 in caso di svolgimento dell'attività esterna oltre la metà dell'orario di servizio giornaliero.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. Il riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo può essere attribuita soltanto a favore di quel personale della Polizia Locale che, continuativamente e quindi in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze e dalla certificazione del Comandante del Corpo di Polizia Locale o, in mancanza, del Responsabile di Servizio che ne fa le veci, che attesta lo svolgimento dei servizi esterni.
5. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile:
 - con l'indennità di turno;
 - con l'indennità di vigilanza di cui all'art. 98 del CCRL 2004;
 - con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva.

ART. 19 – REPERIBILITÀ (art. 4 CCRL 2018 E ART. 39 CCRL 2019-2021)

1. Per la reperibilità prestata dal personale appartenente al Servizio Demografico – Anagrafe – Stato Civile nelle giornate individuate dall'Ente, viene corrisposto ai dipendenti coinvolti l'importo pari ad € 15,00 per 2 ore ciascuno al giorno, dalle ore 9:00 alle 11:00.

ART. 20 – TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATO IN GIORNO FESTIVO – RIPOSO COMPENSATIVO (art. 5 CCRL 2018)

1. Al dipendente che per particolari e motivate esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale o presta attività in giorno festivo infrasettimanale, deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria, con diritto al riposo compensativo, se la prestazione lavorativa è almeno pari alla durata ordinaria dell'orario di servizio, da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

STEFANO
Mancini

FP CGIL

CISL FP

25/11/20

3. Le maggiorazioni di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
4. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo diurno è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

ART. 21 – TRATTAMENTO DEL PERSONALE DELLE FORME ASSOCIATIVE

1. Al personale assegnato ai servizi associati viene attribuita una indennità di € 25,00 lordi su base mensile, cumulabili ad altre eventuali indennità.

TITOLO V – ORARIO DI LAVORO

ART. 22 – BANCA DELLE ORE

1. Si stabilisce in 36 ore all'anno il conto individuale per ciascun lavoratore nel quale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore effettuate in eccedenza il normale orario di lavoro.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore in retribuzione o come permessi compensativi per motivi personali o familiari o anche per le proprie attività formative.
3. Ciascun dipendente, entro la data del 30 novembre di ciascun anno, dovrà comunicare all'Amministrazione se intende utilizzare le ore accantonate come permessi compensativi oppure se ne richiede il pagamento. In caso di assenza o ritardata comunicazione, le ore accantonate potranno essere fruite solo come riposi compensativi.
4. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate di norma il mese successivo alla prestazione lavorativa.

TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI

ART. 23 – DISAPPLICAZIONI

1. Dalla data di sottoscrizione del presente CCDI, ai sensi dell'art. 72, comma 1 del D.lgs. n. 165/2001, cessano di produrre effetti e sono quindi inapplicabili le disposizioni dei contratti collettivi decentrati integrativi in contrasto con il presente CCDI.

ART. 24 – NORMA FINALE

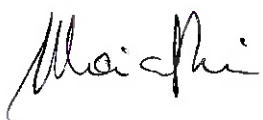
1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL, la cui applicazione è cogente e vincolante.
2. Le figure di vertice amministrativo dell'Ente provvedono a dare esecuzione a quanto contenuto nel presente contratto e a monitorarne l'applicazione.
3. Copia del presente CCDI è pubblicato su Amministrazione Trasparente.

FP CGIL 

CISL FP 

RAI 

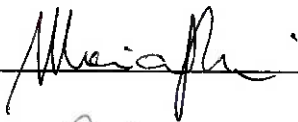
SEGREARIO



Fogliano Redipuglia, 3 novembre 2025


1. Parte pubblica

Segretario Comunale – Monica Rossi



2. Parte sindacale

Alessandro Crizman



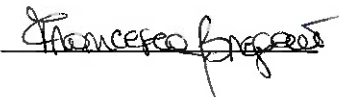
Luca Lugnan



Massimo Bevilaqua



3. RSU – Francesca Bregant



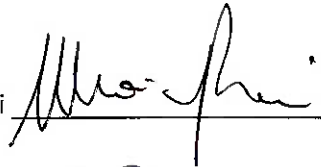
NOTA A MARGINE:

Le Parti concordano di incontrarsi per la definizione delle modalità di utilizzo del welfare aziendale non appena il medesimo verrà definito nella contrattazione di primo livello.

Fogliano Redipuglia, 3 novembre 2025

4. Parte pubblica

Segretario Comunale – Monica Rossi

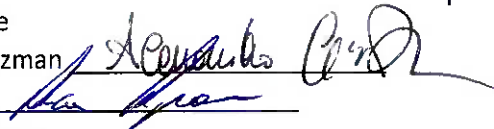


5. Parte sindacale

Alessandro Crizman

Luca Lugnan

Massimo Bevilaqua



6. RSU – Francesca Bregant

