



COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE
Città Metropolitana di Torino

VERBALE N. 2 DEL 30/12/2020

Il giorno trenta del mese di dicembre dell'anno duemilaventiti, si procede con la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2018-2020. Aggiornamento anno 2020.

PARTE PUBBLICA:

- BERTINO dott. Luca Francesco, Segretario Comunale – Presidente delegazione trattante di parte pubblica.
- POPOLO arch. Maristella, Responsabile Area Urbanistica-Edilizia Privata – Componente delegazione trattante di parte pubblica
- CHIARA rag. Cinzia, Responsabile Area Economico-Finanziaria – Componente delegazione trattante di parte pubblica

PARTE SINDACALE:

- VIALE Eliana Ombretta – Rappresentante R.S.U.
- BOTTO Monica – Rappresentante R.S.U.
- PIACENZA Paola – Rappresentante R.S.U.
- NIFO SARRAPOCCHIELLO Stefania – Rappresentante R.S.U.
- FAIDIGA Claudio – Rappresentante UIL F.P.L.
- MECCA Vittorio – Rappresentante ~~CPL~~ **FP CGIL**
- NEGRINO Riccardo – Rappresentante CISL

Visto il verbale n. 1 del 23/12/2020 "Preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2018-2020, aggiornamento anno 2020".

A seguito della certificazione del Revisore dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, della relazione illustrativa tecnico-finanziaria del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria e dell'autorizzazione della Giunta Comunale, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Contratto Collettivo Decentrato anno 2020, Autorizzazione alla sottoscrizione.", viene sottoscritto l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2018-2020, aggiornamento anno 2020.

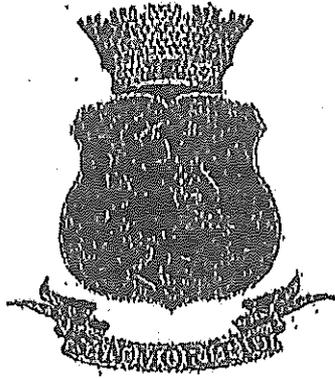
Le parti danno atto che il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 ammonta a complessivi € 150.512,27 e che i premi correlati alla performance individuale ed organizzativa, che verrà erogato al personale avente diritto, ammonta ad € 27.435,67 oltre ad eventuali ulteriori economie risultanti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Le Parti sindacali

la Parte pubblica

VIALE Eliana Ombretta	BERTINO Luca
BOTTO Monica	POPOLO Maristella
PIACENZA Paola	CHIARA Cinzia
NIFO SARRAPOCCHIELLO Stefania	
FAIDIGA Claudio	
MECCA Vittorio	
NEGRINO Riccardo	



COMUNE DI SAN MAURIZIO CANAVESE

Città Metropolitana di Torino

SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2018/2020

AGGIORNAMENTO 2020

[Handwritten signatures and initials]
FP CGIL
CISL FP
UIL-FPL

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1	Oggetto e obiettivi
Art. 2	Ambito di applicazione
Art. 3	Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4	Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
Art. 5	Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
Art. 6	Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
Art. 7	Progressioni economiche (art. 16, CCNL 2018)
Art. 8	Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
Art. 9	Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, CCNL 2018)
Art. 10	Indennità di reperibilità - Incremento (art. 24, CCNL 2018)
Art. 11	Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
Art. 12	Orario di lavoro. Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 22-25-27 CCNL 2018)
Art. 13	Lavoro straordinario (art. 7 CCNL 2018)
Art. 14	Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)
Art. 15	Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)
Art. 16	Ferie, festività sopresse, permessi brevi e congedi
Art. 17	Assenza per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 35 CCNL 2018)
Art. 18	Servizio sostitutivo mensa

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 19	Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
Art. 20	Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
Art. 21	Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE**TITOLO V - FONDO RISORSE DECENTRATE**

Art. 22	Fondo Risorse decentrate anno 2020 - costituzione
Art. 23	Fondo Risorse decentrate anno 2020 - destinazione

Man
SA
P
Q
AR

Art. 1
Oggetto e obiettivi

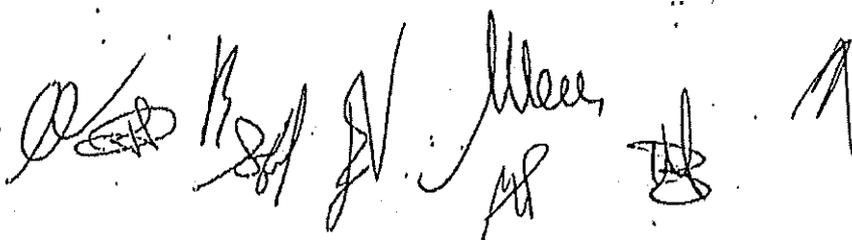
1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2
Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di San Maurizio Canavese 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.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3
Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale per il periodo 2018/2020 per quanto riguarda le materie trattate dall'art. 4 all'art. 20 del presente CCI., mentre ha durata annuale in riferimento ai criteri di ripartizione del fondo per le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo TITOLO V.
2. 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.



TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

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

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli Istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - Indennità di comparto;
 - Indennità per specifiche responsabilità;
 - Indennità di turno.
2. Le somme destinate ai suddetti Istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli Istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa. L'importo è definito nell'ammontare delle risorse disponibili dopo l'utilizzo per gli Istituti previsti dal presente CCI.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri Istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli Istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Viene destinato al premio individuale il 30% delle risorse disponibili per i premi correlati alla performance, da distribuirsi con le medesime modalità del premio relativo alla performance organizzativa.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La differenziazione del premio individuale è stabilita al 30% del valore medio pro capite dei premi relativi alla performance individuale.
2. Il numero delle eccellenze è pari a n. 4 per ciascuna macro area di seguito definita:
 - settore amministrativo ed economico finanziario (area Istruzione cultura e attività produttive, area economico-finanziaria, area amministrativa)
 - settore tecnico e polizia municipale (area urbanistica edilizia privata, area lavori pubblici patrimonio ambiente, area manutenzione territorio, area vigilanza)
3. La maggiorazione del premio può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti pari o superiore a 97/100.
4. In caso di parità di punteggio, ai fini dell'attribuzione della maggiorazione si dovranno seguire i seguenti criteri in ordine di priorità:
 - media punteggio schede di valutazione ultimo biennio;
 - maggiore anzianità di servizio;
 - maggiore età.



Art. 7
Progressioni economiche
(art. 16, CCNL 2018)

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

In sede di linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica la Giunta Comunale prevede la percentuale massima del fondo che può essere destinata, ad una quota limitata di dipendenti, la nuova progressione economica nell'anno.

2. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate alla produttività.

CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

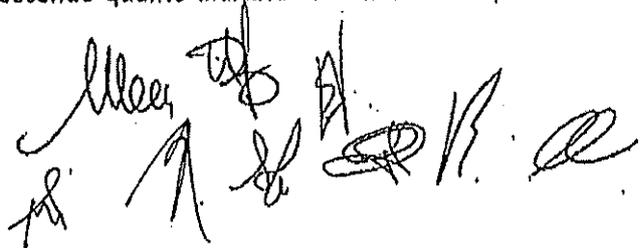
Sono ammessi alla progressione orizzontale dell'anno di riferimento i dipendenti in servizio a tempo indeterminato che siano in possesso dei seguenti requisiti alla data stabilita dalla decorrenza della progressione economica:

- a) siano in possesso della stessa posizione economica da almeno due anni e abbiano maturato almeno due anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato. Al fine del raggiungimento di tali requisiti si valuta il periodo di servizio prestato in analoghi categorie presso altri enti per chi sia transitato per mobilità;
- b) essere in possesso della valutazione per il servizio prestato presso il Comune di San Maurizio nel corso dell'anno solare precedente;
- c) non aver ricevuto, nel biennio precedente, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale (seppur comminato per iscritto);
- d) l'accesso alla progressione è subordinato alla valutazione media conseguita nel biennio precedente, nel modo seguente:
 - Valutazione media da 0 a 70 punti su 100: non si accede alla progressione;
 - Valutazione media da oltre i 70 punti su 100: si accede alla progressione.

La procedura selettiva consiste nella formazione di una graduatoria, distintamente per ciascuna categoria, (B,C,D) nell'anno di riferimento. L'ordine sarà determinato dalla media delle valutazioni ai fini della performance conseguite nel triennio precedente l'anno di attivazione dell'Istituto ovvero, in caso di assenza di valutazioni di competenza di altra precedente amministrazione, di valutazioni nel biennio precedente presso il Comune di San Maurizio Canavese.

La graduatoria viene approvata con determinazione del Segretario Comunale ed affissa all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi.

Accederanno alla progressione economica orizzontale i dipendenti meglio classificati nella graduatoria della propria categoria e comunque nel limite del budget economico destinato a tale Istituto per l'anno di riferimento. Tale importo è stabilito annualmente secondo quanto indicato al comma 1 del presente articolo.



La graduatoria ha validità limitatamente all'anno di competenza e non è previsto il suo scorrimento.

Nel caso in cui si presentino situazioni di pari merito, la P.E.O. vorrà assegnata:

- al dipendente che da più anni non beneficia di progressione orizzontale.
- In caso di ulteriore pari merito:
- al dipendente che ha ottenuto la valutazione Individuale più alta nei due anni precedenti.

Le parti convengono che per il triennio 2018-2020 si procederà ad un ciclo di progressioni orizzontali per gli aventi diritto che rientrano nei requisiti previsti.

Per l'anno 2018 le risorse assegnate per le nuove progressioni, con decorrenza dall' 1.07.2018, sono destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:

- Categoria B - dipendenti n. 4 su totale dipendenti della categoria n. 8 - euro destinati 1.200,00
- Categoria C - dipendenti n. 9 su totale dipendenti della categoria n. 21 - euro destinati 7.400,00
- Categoria D - dipendenti n. 3 su totale dipendenti della categoria n. 9 - euro destinati 2.400,00.
- Totale assegnato alle progressioni anno 2018: n. 16 dipendenti su n. 38 in servizio per € 11.000,00.

Per l'anno 2019 le risorse assegnate per le nuove progressioni, con decorrenza dall' 1.07.2019, sono destinate come segue:

- Categoria B - dipendenti n. 1 su totale dipendenti aventi diritto della categoria n. 3 - euro destinati 387,59
- Categoria C - dipendenti n. 6 su totale dipendenti aventi diritto della categoria n. 9 - euro destinati 3.594,04
- Categoria D - dipendenti n. 1 su totale dipendenti aventi diritto della categoria n. 4 - euro destinati 2.417,79.
- Totale presunto assegnato alle progressioni anno 2019: n. 8 dipendenti su n. 38 in servizio per € 6.199,42 di cui € 3.099,71 per il periodo luglio-dicembre 2019.

Per l'anno 2020 le risorse assegnate per le nuove progressioni, con decorrenza dall' 1.06.2020, sono destinate come segue:

- Categoria B - dipendenti n. 2 su totale dipendenti aventi diritto della categoria n. 3 - euro destinati 605,65
- Categoria C - dipendenti n. 4 su totale dipendenti aventi diritto della categoria n. 5 - euro destinati 2.836,78
- Categoria D - dipendenti n. 3 su totale dipendenti aventi diritto della categoria n. 4 - euro destinati 5.667,49
- Totale presunto assegnato alle progressioni anno 2020: n. 9 dipendenti su n. 40 in servizio per € 9.109,92 di cui € 5.316,20 per il periodo giugno-dicembre 2020.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

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. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Rientrano in tale categoria le maestranze comunali per le quali viene prevista un'Indennità pari € 2,00 per ciascuna giornata effettivamente lavorata.



- gestione servizio di prevenzione e protezione ambienti di lavoro e applicazione D.Lgs. 81/2008; valore assegnato € 1.400,00 annui.
- gestione coordinamento e raccordo attività sportello SUAP di Ciriè; valore assegnato € 300,00 annui.
- coordinamento gestione entrate comunali tra i vari uffici dell'ente, scadenziario, programmazione flussi di cassa; valore assegnato € 700,00 annui.
- espletamento funzioni di Ufficiale di Stato Civile ad anagrafe; valore assegnato € 350,00 annui.
- espletamento funzioni di Ufficiale elettorale; valore assegnato € 350,00 annui.
- espletamento e responsabilità tributi comunali minori; valore assegnato € 350,00 annui.

2. Tale Indennità è corrisposta a pieno, anche nel caso di nomina di dipendenti con orario di lavoro ridotto, mentre viene proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario) e non viene corrisposta nel caso di astensione facoltativa dal lavoro.
3. La quantificazione delle risorse è effettuata a titolo previsionale. Gli eventuali risparmi che si accertassero a consuntivo confluiranno nel fondo per compensare miglioramenti di produttività individuale di cui all'art. 5 del presente contratto, analogamente si procederà in caso di una maggiore spesa: in tal caso si procederà alla riduzione del suddetto fondo.
4. In caso di doppio incarico, le cifre non sono cumulabili.
5. I criteri e le pesature delle Indennità di cui sopra verranno rivisti con il CCD 2021 in applicazione del nuovo CCNL.

Art. 10

Indennità di reperibilità - Incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di carattere eccezionale, è elevato fino ad un massimo di otto volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi due continuativi e deve essere remunerato nella misura di € 13,00 per ciascun servizio della durata di 12 ore, fatto salvo quanto disciplinato dall'art. 24 del CCNL 2018.
L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

Art. 11

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti.

Si prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento Indennità risultato
--------------------	----------------------------------

Fino a € 3.000 euro	3,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre 7.000 euro	12,00%

Tali risparmi di spesa confluiscono nel Fondo destinato alla produttività Individuale e collettiva.

Art. 12
Orario di lavoro
Flessibilità dell'orario di lavoro
(art. 22-25-27, CCNL 2018)

1. L'orario settimanale di lavoro ordinario, nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale, è funzionale all'orario di servizio e si articola, di norma, su cinque o sei giorni, anche nelle ore pomeridiane:
 - a) Per orario di lavoro si intende il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.
 - b) Per orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.
 - c) Per orario di apertura al pubblico si intende il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria e/o orarie, di accesso ai servizi da parte dell'utenza.
2. L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i dipendenti a tempo pieno. È istituito l'orario di lavoro multiperiodale di durata quindicinale ai sensi dell'art. 25 del CCNL 2018 al fine di consentire la rotazione della presenza al sabato e agevolare il dipendente nel recupero delle energie psico-fisiche. L'orario base settimanale dal lunedì al venerdì è di 34 ore settimanali cui si aggiunge la prestazione lavorativa al sabato della durata di 4 ore a settimane alterne (ad eccezione delle maestranze comunali).
3. Per il personale soggetto a turni l'orario di lavoro è di 35 ore settimanali articolati in n. 6 giornate dal lunedì al sabato.
4. Si segnala la necessità che, nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, potranno essere opportunamente valutate, da parte dei dirigenti responsabili, specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chieda di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, compresa l'eventuale astensione dal lavoro pomeridiano. Dovrà essere, comunque, data priorità ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze dei dipendenti con prole in età scolare.
5. È concessa una flessibilità di orario di 60 minuti giornalieri. È ammesso l'ingresso oltre il termine della flessibilità in caso di particolari situazioni personali o familiari debitamente autorizzati dal responsabile del servizio. Il personale di Polizia Municipale è incluso nell'istituto della flessibilità salvo garanzia di copertura dei servizi d'istituto comandati. Per gli operai è concessa una flessibilità in entrata al mattino di quindici minuti.
6. La flessibilità deve essere recuperata nella giornata medesima, di seguito al normale orario di servizio.
7. L'orario di lavoro deve essere, comunque, sottoposto a verifica di strumenti automatizzati.
8. Nel caso in cui la timbratura non fosse stata effettuata, per impossibilità (ad esempio Comune chiuso o partecipazione a seminari e corsi fuori sede) o per dimenticanza del badge, il dipendente dovrà compilare l'apposito modulo predisposto dall'Ufficio Personale relativo alle mancate bollature, vistato dal proprio Responsabile di Area o dal Segretario Comunale, e presentarlo all'Ufficio Personale.

9. In caso di timbratura anticipata rispetto all'inizio dell'orario di lavoro (es. timbratura ore 7.53 - inizio orario di lavoro ore 8.00) l'arco di tempo intercorrente tra la timbratura e l'inizio dell'orario di lavoro non sarà utile ai fini del calcolo degli straordinari né potrà essere compensato con eventuali periodi di lavoro non effettuati nel corso della giornata (es. uscita alle ore 12.53 anziché alle ore 13.00), tranne che per particolari esigenze di servizio preventivamente autorizzate dal Responsabile di Area che comportano la modifica dell'orario giornaliero di lavoro.
10. Nei giorni senza rientro pomeridiano, qualora il dipendente sia tenuto a fermarsi ad espletare del lavoro straordinario espressamente richiesto dal Responsabile di Area, potrà lavorare ininterrottamente per un massimo di sei ore consecutive (es. dalle ore 8.00 alle ore 14.00), dopodiché dovrà effettuare obbligatoriamente una pausa di almeno 30 minuti. Sono esclusi dalla presente disciplina i servizi resi ai sensi dell'art. 19 del CCNL 9.05.2006.
11. Tutte le assenze del personale dipendente devono essere preventivamente autorizzate dal Responsabile di Area o dal Segretario Comunale e le richieste devono essere consegnate all'Ufficio Personale per la registrazione entro e non oltre il giorno antecedente l'assenza. In deroga alla disciplina di cui al presente comma, per le assenze dal servizio che non riguardano l'intero orario di lavoro giornaliero o comunque non quantificabili anticipatamente o per gravi motivi personali, la richiesta potrà essere presentata al rientro in servizio. In caso di omessa compilazione delle richieste di assenza potranno essere applicate le sanzioni previste dal vigente CCNL.
12. Per i Responsabili di Area l'orario mensile non deve essere inferiore all'orario d'obbligo e deve essere strutturato, salvo motivate esigenze di servizio, in modo da garantire la presenza costante giornaliera minima di almeno il 50% dell'orario di servizio assegnato con particolare riguardo agli orari di apertura al pubblico.
13. L'orario di lavoro per gli uffici è il seguente:

- Lunedì	dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 18.30
- Martedì	dalle ore 8.00 alle ore 13.30
- Mercoledì	dalle ore 8.00 alle ore 13.30
- Giovedì	dalle ore 8.00 alle ore 12.30 e dalle ore 13.30 alle ore 17.00
- Venerdì	dalle ore 8.00 alle ore 13.30
- Sabato (a settimane alterne)	dalle ore 8.00 alle ore 12.00.

Art. 13
Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario può essere utilizzato per eventi eccezionali non programmabili e per lo svolgimento di funzioni proprie istituzionali dell'ente (ex. manifestazioni cittadine).
2. Il budget annuale liquidabile degli straordinari viene annualmente ripartito tra le Aree Gestionali dalla Giunta Comunale all'inizio dell'anno.
3. Le parti si incontreranno a livello di Ente almeno due volte all'anno per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche intervenendo su una diversa modulazione dell'orario di servizio e di lavoro.
4. Gli straordinari vengono conteggiati in quarti d'ora a partire dai primi 15 minuti di lavoro effettuati oltre il normale orario: è escluso il calcolo degli straordinari a minuti.
5. Lo straordinario verrà liquidato entro il mese successivo al trimestre solare di riferimento (gennaio, aprile, luglio, ottobre) purché la richiesta di liquidazione pervenga all'Ufficio Personale entro e non oltre il giorno 5 del mese successivo; qualora la richiesta pervenga oltre tale termine la liquidazione slitterà al mese successivo.
6. Lo straordinario deve essere debitamente autorizzato per iscritto dal Responsabile di Area secondo il modello predisposto dall'Ufficio Personale. In mancanza di tale autorizzazione non si potranno

computare le ore effettuate né in liquidazione né in recupero. Nel limite del budget assegnato per ogni Area, il dipendente può essere autorizzato ad effettuare lavoro straordinario fino ad un massimo di 180 ore annue, con facoltà del medesimo di optare per il recupero o per la liquidazione. Qualora il dipendente opti per il recupero, la liquidazione della maggiorazione avverrà con la modalità previste dal precedente comma 5.

7. Le indennità per condizioni di lavoro vengono liquidate secondo lo scadenza previsto per gli straordinari.
8. I dipendenti con un orario giornaliero di 8 ore o 30 minuti (agenti di polizia municipale), che intendano assentarsi tutta la giornata lavorativa mediante la fruizione di recupero di straordinari, potranno richiedere il recupero di n. 5 ore o 30 minuti di straordinari precedentemente effettuati. Per tutte le altre richieste di recupero di straordinari inferiori all'intera giornata lavorativa continua ad applicarsi il criterio di calcolo basato sul quarto d'ora.
9. I recuperi delle ore di straordinario non liquidato devono essere effettuati entro o non oltre il 31 ottobre dell'anno successivo.

Art. 14

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, Lett. U, CCNL 2018)

Fino alla vigenza dell'articolo 29 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 15

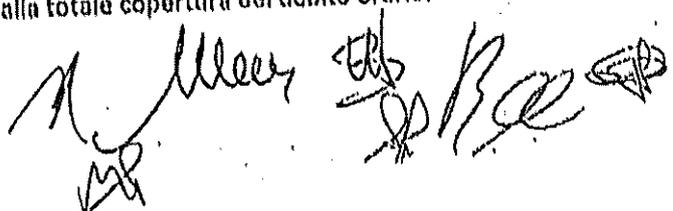
Turnazioni (art. 29, CCNL 2018)

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuati ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:
 - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - alla presenza di un nucleo familiare con figli di età inferiore ad anni 8.La liquidazione avviene con cadenza bimestrale.

Art. 16

Ferie, festività soppressa, permessi brevi e congedi

1. Il dipendente che, per particolari esigenze personali, debba assentarsi dal lavoro, può richiedere la fruizione di permessi brevi. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive, e non possono superare le 36 ore annue. La richiesta del permesso deve essere effettuata non oltre la giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità voluti dal Segretario Comunale o dal Responsabile di Area. I permessi brevi possono essere richiesti anche a minuti.
2. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione dello stipendio.
3. Il recupero di un permesso breve di durata inferiore ad un quarto d'ora deve avvenire in una sola giornata.
4. Il recupero di un permesso breve di durata superiore ad un quarto d'ora deve essere recuperato con blocchi minimi di almeno quindici minuti fino alla totale copertura del debito orario.



5. Tale tipo di assenza non può essere recuperata mediante compensazione con ore o minuti fatti in più nei giorni precedenti alla fruizione del permesso.
6. La pianificazione delle ferie avviene mediante piani annuali, che, nel rispetto del dettato del C.C.N.L., contemperano le peculiarità di ogni ufficio o servizio con le esigenze dei lavoratori di avere un congruo periodo di riposo, per un pieno recupero psico-fisico.
7. Le ferie, ai sensi dell'art. 18 del C.C.N.L. del 6/7/1995, devono essere fruita a giorni. Per i giorni di ferie richiesti saranno computate le ore lavorative previste per la giornata. Nei giorni con rientro pomeridiano è concessa la facoltà ai dipendenti di richiedere mezza giornata di ferie (il mattino o il pomeriggio). Potranno in ogni caso essere computato singolo ore di ferie anche senza assentarsi per l'intera giornata lavorativa (o la mezza giornata) qualora il dipendente non possa più fruire di permessi per recupero di straordinari precedentemente maturati.
8. Oltre al periodo annuale di ferlo, ai dipendenti, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. b) della Legge n. 937/1977, spettano quattro giornate di riposo (festività soppresse) nel corso di ciascun anno solare da fruire inderogabilmente entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione.
9. I dipendenti possono optare per la fruizione delle festività soppresse a giornate intere (in questo caso non sarà possibile richiedere le mezza giornate) oppure ad ore. In caso di fruizione ad ore spetteranno 23 ore e 20 minuti per il personale della Polizia Municipale con orario settimanale di 35 ore, 24 ore convenzionali o 28 ore e 48 minuti convenzionali per gli altri dipendenti, rispettivamente per settimana lavorativa di sei o cinque giorni.
10. I tre giorni (18 ore) di permesso retribuito per particolari motivi personali e familiari possono essere fruiti anche non consecutivamente e/o a ore (conteggiato sulla base di sei ore giornaliere convenzionali). Le richieste di tale tipologia di permesso devono contenere la motivazione per cui si intende usufruire dell'Istituto.
11. In caso di diniego, a richieste avanzate dal dipendente, per particolari esigenze personali (in materia di orario, permessi, etc.), il Dirigente o il Responsabile del Servizio dovrà formulare, per iscritto, le motivazioni.

Art. 17

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (Art. 35 CCNL 2018)

1. Il dipendente, in occasione di assenze per analisi cliniche, cure mediche, visite preventive e visite collegiali effettuate per conto dell'Amministrazione, presso strutture ritenute idonee dall'Amministrazione, sarà considerato, a tutti gli effetti, in servizio effettivo.
2. Il dipendente che dovrà effettuare assenze per espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici potrà usufruire di un permesso di malattia calcolato su base oraria (fino a un massimo di 18 ore annue) dietro presentazione del relativo giustificativo dalla struttura presso cui si è rivolto.
3. In caso di permessi retribuiti per sostenere le visite mediche, al lavoratore compete, oltre al periodo necessario per la visita, anche il tempo di trasferimento valutato in massimo di un'ora per ciascuna tratta (andata e ritorno).
4. Nel caso in cui un dipendente venga a lavorare alcune ore e poi debba uscire dal lavoro per motivi di salute, se il certificato medico recherà come inizio della malattia lo stesso giorno, tale giornata sarà considerata coperta interamente da malattia: è esclusa l'erogazione di compenso per lavoro straordinario per le ore lavorate.
5. Il dipendente che intenda rientrare al lavoro anticipatamente rispetto alla prognosi indicata sul certificato di malattia, dovrà esibire un certificato medico attestante l'idoneità al rientro in servizio prima dello scadere della prognosi; in caso contrario non potrà essere riammesso in servizio.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, likely representing the responsible officials mentioned in the text.

Art. 18
Servizio Sostitutivo Mensa

1. L'Amministrazione Comunale garantisce il servizio sostitutivo di mensa per il personale, mediante l'erogazione di buoni pasto, secondo le seguenti modalità:
 - il servizio sostitutivo mensa non è nominativo e non è vincolato sul territorio;
 - il buono pasto è spendibile in qualunque periodo dell'anno entro la scadenza riportata sullo stesso;
 - il valore nominale di ogni buono pasto è fissato in € 6,50;
 - il valore nominale è netto e pertanto è da considerarsi già decurtato del costo pari ad un terzo a carico del dipendente;
 - il servizio sostitutivo mensa viene assegnato a tutti i lavoratori dipendenti dell'ente con contratto a tempo indeterminato e determinato, nonché agli addetti a cantieri di lavoro ed ai lavoratori interinali;
 - il servizio sostitutivo mensa viene assegnato per ciascun giorno di rientro pomeridiano che preveda una prestazione minima di n. 2 ore di lavoro ordinario o straordinario, con una pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore, con esclusione dei progetti specificatamente approvati in sede di contrattazione decentrata da parte dell'amministrazione comunale e già separatamente finanziati. Per i Responsabili di Area e di Servizio l'assegnazione avviene esclusivamente per i giorni di rientro assegnati.
- Come chiarito dall'Aran con parere n. 1272 in data 17/7/2012 non è possibile erogare due buoni pasto (uno per il pranzo e uno per la cena) nella medesima giornata nel caso in cui la prestazione lavorativa iniziata in orario antimeridiano si svolga anche in orario pomeridiano con prosecuzione nelle ore serali;
- nei giorni senza rientro pomeridiano, qualora il dipendente sia stato autorizzato dal proprio Responsabile di Area a svolgere lavoro straordinario in modo da superare le 6 ore giornaliere, la pausa pranzo minima obbligatoria è di 30 minuti;
 - il servizio sostitutivo mensa non viene riconosciuto nel caso in cui il dipendente rientri in servizio per effettuare il recupero di un permesso breve precedentemente concesso;
 - i buoni pasto verranno anticipati al personale dipendente in funzione dei servizi che verranno presuntivamente svolti nel successivo trimestre fatta salva la possibilità di concordare un diverso periodo da parte del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 19
Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'Indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'Indennità è corrisposta per servizi esterni resi in via prevalente dell'orario di lavoro e continuativa nel tempo. Tra tali servizi rientrano, a titolo esemplificativo, la vigilanza davanti ai plessi scolastici, il controllo delle soste, i posti di blocco, il controllo del rispetto dei regolamenti comunali.
2. L'Indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'aspletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'Indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. L'Indennità è fissata in € 1,50 per ciascuna giornata effettivamente lavorata così come risultante da apposita dichiarazione trimestrale del Responsabile dell'Area di Vigilanza-Protezione civile.

4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. o svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Art. 20

Indennità di funzione (art. 50-sexies, CCNL 2018)

1. La disciplina del presente Istituto è demandata al CCD per l'anno 2021.

Art. 21

**Proventi delle violazioni al Codice della strada
(art. 86-quinquies, CCNL 2018)**

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. N. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

3. Con il presente contratto Integrativo, per il biennio 2019-2020 è finanziato nella misura dell'1,50% delle violazioni effettivamente incassate (al netto dei rimborsi spese di emissione verbali e costi di notifica) con un massimo di € 4.000,00 annui, il progetto di vigilanza serale e notturna al fine di prevenire le violazioni al Codice della Strada e i fenomeni di microdelinquenza, anche minore.

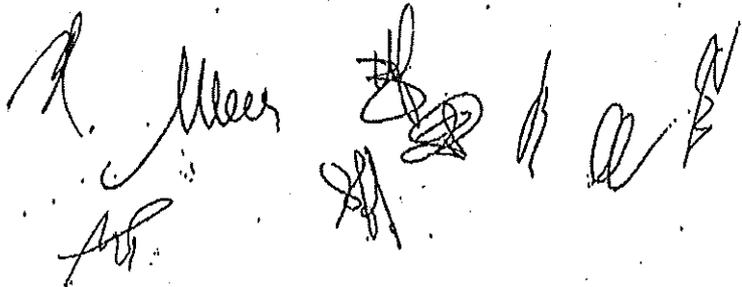
Per l'anno 2021 le parti valuteranno l'introduzione della previdenza Integrativa.

TITOLO IV – TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti Istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. N. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati Integrativi, in quanto trattasi di Istituti consolidati.



TITOLO V - FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 22

Fondo Risorse Decentrate anno 2020 - costituzione

RISORSE DEL FONDO PERSONALE NON DIRIGENTE		RISORSE STABILI
ART. 67	DESCRIZIONE	Anno 2020
COMMA 1 RISORSE STABILI	a) Importo anno 2017 certificato dall'organo di revisione	10.852,33
COMMA 2 - INCREMENTI	a) Importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatario del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	272,00
	b) Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 di cui sono escluse alle posizioni	1.857,25
	c) Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità. L'importo costituisce stabilimento nel Fondo dell'anno successivo a	
	d) eventuali risorse classificate ai sensi dell'art. 2, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165	
	e) Importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di	
	f) risorse stanziata dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a)	66,27
	INDICAZIONI SINTETICHE	
COMMA 3 - Risorse	a) risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999; come modificata dall'art. 4,	
	b) quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	
	c) risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge;	
	d) Importi non tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in	336,21
	e) eventuali risparmi accreditati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999	
	f) risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati (messi a disposizione)	1.000,00
	g) risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	
	b) Importo corrispondente alle eventuali risorse stanziata dagli enti ai sensi del comma 4 (1,2%)	8.509,55
	f) Importo corrispondente alle eventuali risorse stanziata dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) (Obiettivi anche di mantenimento de finit dal piano della performance e potenziamento sicurezza stradale - ex art. 15, c. 5 CCNL 1999)	
	f) Importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziata in applicazione della normativa richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi (regioni e clt)	
	k) Integrazioni alla componente variabile del Fondo - a seguito del trasferimento di personale di cui al comma 2, lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile del Fondo - limitatamente all'anno in cui avviene	
	TOTALE	

Art. 23
Fondo Risorse Decentrate anno 2020 – destinazione

**UTILIZZO PER L'ANNO 2020 DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
 PRODUTTIVITA' (RISORSE DECENTRATE)**

a) fondo progressione art. 17 c. 2 lett. b ccnl 1.4.99 stanziato risparmi peo su personale comandato	55.288,66
b) quota di fondo destinata alle progressioni economiche anno 2020	5.316,20
c) Indennità di comparto art.33.ccnl 16 ott.03 prevista risparmi indennità comparto su personale comandato esclusione indennità comparto personale a tempo determinato	17.521,74
d) primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).	-
e) Indennità di turno personale area di vigilanza	6.800,00
l) Indennità per particolari posizioni e responsabilità	11.650,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	96.576,60
QUOTA RESIDUA DA UTILIZZO RISORSE STABILI	24.294,11

g) reperibilità	2.400,00
h) chiamata	-
f) Indennità di rischio maestranze comunali (operai)	900,00
l) Indennità di maneggio valori per economo e agenti contabili	1.200,00
m) produttività individuale e collettiva	-
n) economie da pagamento straordinari	-
o) indennità servizio esterno personale di vigilanza	1.000,00
RISORSE AGGIUNTIVE DERIVANTI DA NORME DI LEGGE O BILANCIO:	
Incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. n. 50/2016	16.000,00
Incentivi antievasione di cui all'art.1 comma 1091 della legge 145/2018	4.000,00
Lettera K) primo comma art.15 (spese di notifica art.10 l.265/99)	1.000,00
Lettera K) primo comma art.15 (celebrazione matrimoni).	-
Quinto comma art. 15 (razionalizzazione servizi comunali)	-
Lettera d) primo comma art. 15 SPONSORIZZAZIONI	-
TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	26.500,00
QUOTA RESIDUA DA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	3.141,56

TOTALE RISORSE DISPONIBILI TRA STABILE E VARIABILE 27.435,67

CISLEP