

COMUNE DI VARISELLA

Città Metropolitana di Torino

**SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
NORMATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
PER IL TRIENNIO 2019/2021**

ECONOMICO 2019/2020

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 2019 - costituzione
Art. 23	Fondo Risorse decentrate anno 2019 - destinazione

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 Varisella 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 2019/2021 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 e 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 variabili 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. 1.
3. La maggiorazione del premio può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione individuale dallo stesso raggiunta risulti pari o superiore a 90/100. In caso di parità di punteggio tra i dipendenti il premio verrà attribuito al dipendente che non l'ha percepita nell'anno precedente. In caso di ulteriore parità prevale la valutazione media del triennio.

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 analoga categoria presso altri enti per chi sia transitato per mobilità;
- b) Essere in possesso della valutazione per il servizio prestato presso il Comune di Varisella 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 individuale conseguita nel biennio precedente, nel modo seguente:
 - Valutazione media da 0 a 50 punti su 100: non si accede alla progressione;
 - Valutazione media da oltre i 50 punti su 100: si accede alla progressione.

L'ordine sarà determinato dalla media delle valutazioni individuali ai fini della performance conseguite nel triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto. Nel caso in cui sia trascorso meno di un triennio dall'assunzione si tengono in considerazione le valutazioni conseguite.

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 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. verrà 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 2020 e il 2021 si procederà ad una progressione orizzontale per ciascun anno per gli aventi diritto che rientrino nei requisiti previsti.

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.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Sono considerate attività disagiate:
 - Quella necessaria per il rientro improvviso in servizio (chiamata) in caso di evento straordinario, anche di carattere meteorologico quali nevicata o precipitazioni intense. La misura dell'indennità è stabilita in € 10,00 per ogni giorno di effettivo rientro in servizio.
 - Orario spezzato durante la giornata lavorativa. La misura dell'indennità è stabilita in € 1,00 per ogni giorno di effettivo rientro in servizio.
4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. Viene prevista un'indennità determinata come segue:
 - € 1,00 per ciascuna giornata effettivamente lavorata e maneggio valori inferiore a euro 5 mila annui;
 - € 1,60 per ciascuna giornata effettivamente lavorata e maneggio valori compreso tra euro 5 mila e euro 30 mila annui;
 - € 3,00 per ciascuna giornata effettivamente lavorata e maneggio valori superiore a € 30 mila euro annui.
5. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 9
Indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.
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. Sono attribuite le seguenti indennità:
 - a. € 350,00 per le qualifiche di: ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale,

- b. € 500,00 per la responsabilità organizzativa della manutenzione ordinaria del servizio idrico integrato,
- c. € 1.500,00 per le funzioni di responsabile del procedimento del servizio edilizia privata e pubblica.

Art. 10
Indennità di reperibilità - incremento
(art. 24, CCNL 2018)

1. L'indennità spettante è pari € 13,00 per ciascun servizio della durata di 12 ore, fatto salvo quanto disciplinato dall'art. 24 del CCNL 2018.
2. L'amministrazione si impegna a predisporre un calendario delle reperibilità con cadenza mensile, con preavviso minimo di 30 giorni, con l'impegno dell'Amministrazione a utilizzarlo in via eccezionale.

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:

<i>Incentivi di legge</i>	<i>Abbattimento indennità risultato</i>
<i>Fino a € 3.000 euro</i>	<i>3,00%</i>
<i>Da 3.001 a 5.000 euro</i>	<i>5,00%</i>
<i>Da 5.001 a 7.000 euro</i>	<i>8,00%</i>
<i>Oltre i 7.000 euro</i>	<i>12,00%</i>

Tali risparmi di spesa riconfluiscono 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. E' concessa una flessibilità di orario di 60 minuti giornalieri. E' 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 ad esclusione dei giorni in cui sono previsti i servizi comandati (ad es: trasporto scolastico).
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. 13 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.

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 le modalità previste dal precedente comma 5.
7. Le indennità per condizioni di lavoro vengono liquidate secondo le scadenze previste per gli straordinari.
8. I recuperi delle ore di straordinario non liquidato devono essere effettuati entro e non oltre il 31 ottobre dell'anno successivo.

Art. 14

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate 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. 15

Ferie, festività soppresse, 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 valutati 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 e 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 fruiti 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 computate singole 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 ferie, 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 mezze giornate) oppure ad ore.
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 (conteggiate 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. 16

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

1. 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.
2. 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 (andata e ritorno) compatibile con la destinazione raggiunta.
3. 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.
4. 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.

Art. 17

Servizio Sostitutivo Mensa

1. L'Amministrazione Comunale garantisce il servizio sostitutivo di mensa per il personale, nei giorni in cui non è garantito il servizio della mensa scolastica, 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 € 4,75;
- 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. 1,5 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.

TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 18

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'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. L'indennità è fissata in € 1,00 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. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Art. 19

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. La disciplina del presente istituto è demandata al CCD per l'anno 2022.

Art. 20
Proventi delle violazioni al Codice della strada
(art. 56-quater, 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.

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.

COMUNE DI VARISELLA
Fondo Risorse Decentrate anno 2019 – costituzione

PARTE STABILE		
RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 67 c. 1 CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	10.752,46
Art. 67 c. 2 CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	332,80
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	1.090,83
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	0,00
Decurtazione permanente dall'anno 2015 operata per effetto dell'art. 9 comma 2 bis D.L.		0,00
TOTALE PARTE STABILE		12.176,09

PARTE VARIABILE		
RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016	5.000,00
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	0,00
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	0,00
COMMA 4	Integrazione fino a un massimo dell'1,2% del momento salari 1997	685,68
TOTALE PARTE VARIABILE		5.685,68

TOTALE PARTE STABILE + PARTE VARIABILE	17.861,77
STANZIAMENTI FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	8.750,00
STANZIAMENTI FONDO LAVORO STRAORDINARIO	2.000,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	28.611,77

Fondo Risorse Decentrate anno 2019 – destinazione

DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		
RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	1.347,28
Art. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/01/2004)	1.622,90
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		2.970,18

CALCOLO RISORSE DISPONIBILI		
RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI		17.861,77
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		2.970,18
art. 68, comma 1, ultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	0,00
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO IN CORSO		14.891,60

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI		
RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa	5.174,12
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale	1.995,73
art. 69, CCNL 21/05/2018	Maggiorazione del premio individuale	221,75
art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	875,00
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno	0,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018	1.625,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018)	5.000,00
art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018	Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		14.891,60

COMUNE DI VARISELLA
Fondo Risorse Decentrate anno 2020 – costituzione

PARTE STABILE		
RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 67 c. 1 CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	10.752,46
Art. 67 c. 2 CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	332,80
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	1.090,83
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	0,00
Decurtazione permanente dall'anno 2015 operata per effetto dell'art. 9 comma 2 bis D.L.		0,00
TOTALE PARTE STABILE		12.176,09

PARTE VARIABILE		
RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016	5.000,00
	Risparmio parte stabile anno precedente	5.000,00
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	0,00
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	0,00
COMMA 4	Integrazione fino a un massimo dell'1,2% del momento salari 1997	685,68
TOTALE PARTE VARIABILE		10.685,68

TOTALE PARTE STABILE + PARTE VARIABILE	22.861,77
STANZIAMENTI FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	8.750,00
STANZIAMENTI FONDO LAVORO STRAORDINARIO	2.000,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	33.611,77

Fondo Risorse Decentrate anno 2020 – destinazione

DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		
RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	0,00
Art. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/01/2004)	1.448,31
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		1.448,31

CALCOLO RISORSE DISPONIBILI		
RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI		22.861,77
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		1.448,31
art. 68, comma 1, ultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	0,00
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO IN CORSO		21.413,46

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI		
RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa	10.213,39
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale	3.720,60
art. 69, CCNL 21/05/2018	Maggiorazione del premio individuale	656,57
art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	962,50
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno	0,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018	762,50
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018)	5.000,00
art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018	Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	97,91
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		21.413,46