



# **COMUNE DI DAIRAGO**

Città Metropolitana di Milano

**ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO  
DEL MANCATO ACCORDO  
SUL CONTRATTO INTEGRATIVO  
2019-2020-2021**

## INDICE

### TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

- **Art. 1** Oggetto e ambito di applicazione
- **Art. 2** Durata - Revisione

### TITOLO II RISORSE DECENTRATE

- **Art. 3** Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili (art 67 e 68 CCNL 2018)
- **Art. 4** Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance individuale e organizzativa
- **Art. 5** Criteri per l'incentivazione della performance individuale
- **Art. 6** Criteri per l'incentivazione della performance organizzativa
- **Art. 7** Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- **Art. 8** Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- **Art. 9** Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 7, c. 4, lett.j e art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- **Art. 10** Progressioni economiche
- **Art. 11** Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- **Art. 12** Banca delle ore (art. 7, c. 4, lett. O e art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- **Art. 13** Compensi per specifiche disposizioni di legge (art. 7, c. 4, lett. g, CCNL 2018)
- **Art. 14** Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- **Art. 15** Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 7, c. 4, lett. n e art. 53, CCNL 2018)
- **Art. 16** Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7, c. 4, lett. p, art 27 CCNL 2018)
- **Art. 17** Orario di lavoro e orario multiperiodale (art. 7, c. 4, lett. q e r, artt. 22 e 25 CCNL 2018)
- **Art 18** Pausa
- **Art. 19** Indennità di turno e di reperibilità - incremento (art. 7, c. 4, lett. i,k,l,z e art. 24, CCNL 2018)
- **Art. 20** Indennità condizioni di lavoro (art. 7, c. 4, lett. d e art. 70-bis, CCNL 2018)
- **Art. 21** Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, c. 4, lett. f e art. 70-quinquies, c. 1 e 2, CCNL 2018)
- **Art. 22** Indennità di servizio esterno per il personale di polizia locale (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- **Art. 23** Indennità di funzione (art. 7,c.4 lett. w e art. 56-sexies, CCNL 2018 e art.16 CCNL2004)
- **Art. 24** Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)
- **Art. 25** Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 CCNL 01/01/99
- **Art. 26** Ferie recupero festività soppresse e festività del Santo Patrono (art.30 CCNL 2018)
- **Art 27** Permessi orari retribuiti per particolari motivi personale e familiari
- **Art. 28** Perequazione fra incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge e performance individuale
- **Art. 29** Definizione dei servizi minimi essenziali e individuazione del personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili
- **Art. 30** Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate
- **Art. 31** Disposizione finale

ALLEGATO    A)    CRITERI    SELEZIONE    PROGRESSIONI    NELLA    CATEGORIA

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 Oggetto e ambito di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo integrativo CCI disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. 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.

2. Il presente CCI si applica a tutto il personale dipendente non dirigente in servizio presso il Comune di Dairago con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

3. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e disciplina gli istituti oggetto di contrattazione in uso nella realtà dell'ente.

### **Art. 2 Durata - Revisione**

1. Il presente CCI ha validità triennale, dal 1.01.2019 al 31.12.2021, salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovuti alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- provvedimenti legislativi che dettino norme incompatibili con il presente CCI;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

2. Le parti convengono che con cadenza almeno biennale verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro fra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

3. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

4. 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. 3 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili (Art. 67 e 68 CCNL 2018)**

1. Le risorse decentrate sono determinate annualmente dall'Amministrazione Comunale con i criteri previsti dall'art. 67 CCNL 21.05.2018.

2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria anni precedenti e nuove;
- indennità di comparto;

Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, tra gli istituti definiti 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.

5. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della Giunta Comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

### **Art. 4 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance individuale e organizzativa**

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.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

#### **Art. 5 Criteri per l'incentivazione della performance individuale**

1. Le parti intendono riaffermare gli obiettivi prioritari che il sistema di valutazione deve perseguire:
  - orientare le prestazioni verso una sempre migliore partecipazione dei singoli al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente;
  - rendere esplicito, trasparente e analitico il processo di valutazione delle prestazioni del personale;
  - valorizzare al meglio le risorse umane dell'ente facendo emergere, attraverso l'analisi e la valutazione delle prestazioni individuali, sia le esigenze e le condizioni per un miglior impiego del personale, sia le eventuali esigenze ed opportunità di formazione;
  - correlare il compenso premiale ad effettivi incrementi di produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.
2. Non è consentita l'attribuzione generalizzata di compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
3. La liquidazione del compenso di produttività è effettuata annualmente al termine del processo di valutazione della performance individuale, sulla base del sistema di valutazione adottato dall'ente e vigente tempo per tempo.
4. La valutazione della performance individuale del dipendente fa riferimento alla valutazione dei seguenti due ambiti:
  - valutazione del raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo (per brevità "obiettivi")
  - valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi (per brevità "comportamento organizzativo").
5. Gli ambiti di valutazione di cui al punto precedente sono graduati come segue in base alle categorie professionali di appartenenza del dipendente:

<b>categorie</b>	<b>comportamento organizzativo</b>	<b>obiettivi</b>
<b>A/B</b>	70%	30%
<b>B3/C</b>	40%	60%
<b>D</b>	30%	70%

6. Alla distribuzione del compenso di produttività partecipano tutti i dipendenti che hanno prestato un numero di ore di servizio effettivo nell'anno di valutazione pari o superiore a 400 ore. La suddetta soglia è proporzionalmente ricalcolata per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale.
7. Ai fini della valutazione della performance individuale sono considerate come ore di presenza:
  - l'effettivo servizio lavorativo con la sola esclusione del lavoro straordinario a pagamento;
  - i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale
  - i permessi ex art.33 L.104/1992
  - i permessi per donazione di sangue e midollo osseo
  - i permessi per terapie salvavita di cui all'art.37 CCNL 2018
  - le assenze a seguito di infortunio sul lavoro
  - permessi sindacali
  - tutte le altre assenze retribuite.

Qualora il dipendente, pur non raggiungendo la presenza di 400 ore, realizza il raggiungimento al 100% di almeno un obiettivo assegnato, concorre comunque alla distribuzione del compenso di produttività.

8. Non partecipa all'erogazione del compenso e non concorre alla determinazione del budget d'area:

- il personale che ricopre posizioni organizzative;
- il personale di ruolo che risulti distaccato, comandato o assegnato temporaneamente ad altro Ente, e quindi equiparato all'assente dal servizio.

9. Il fondo destinato a tale finalità è quantificato per ciascun anno e suddiviso come budget responsabili di area in funzione del numero dei dipendenti assegnati e in base ai parametri di seguito indicati per categorie:

categoria	parametro
A	1
B	1,10
B3	1,20
C	1,30
D	1,40

10. I responsabili d'area, sulla base della valutazione delle performance individuali, nonché delle risorse economiche assegnate, riconoscerà a ciascun dipendente la produttività sul lavoro svolto.

11. Il compenso individuale è determinato moltiplicando il valore massimo definito per categoria per il valore della performance di ciascun lavoratore (voto finale ottenuto nella scheda di valutazione) e per l'effettiva presenza in servizio.

Nel caso in cui la valutazione della performance individuale del dipendente non raggiunga il 50% della massima valutazione prevista dal sistema di valutazione adottato dall'ente, non sarà corrisposto alcun compenso di produttività.

12. I criteri generali di ripartizione di cui al presente articolo hanno validità fino all'applicazione del vigente sistema di valutazione. In caso di modifica del sistema di valutazioni le parti si impegnano a verificare la coerenza dei criteri suddetti con il nuovo sistema di valutazione.

13. Le parti prendono atto di quanto previsto dall'art. 68 comma 3 CCNL 2018 relativamente alla destinazione della performance individuale di almeno il 30% delle risorse variabili.

#### **Art. 6 Criteri per l'incentivazione della performance organizzativa**

1. Nell'ambito dei tetti di spesa per il trattamento accessorio di cui all'art. 23 D.lgs 75/2017, è possibile stanziare risorse variabili ai sensi dell'art.67 CCNL 2018 ad incremento del fondo alle seguenti condizioni:

– comma 3 lett. h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 4 *(4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza);*

– comma 3 lett. i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) *(b. alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c)..*

2. Le parti concordano che non più del 30% di tali risorse variabili è destinato alla incentivazione di obiettivi di performance organizzativa. Gli obiettivi sono definiti annualmente dalla Giunta comunale in coerenza con gli obiettivi di PEG e dovranno coinvolgere tendenzialmente tutti lavoratori.

3. Per la quantificazione economica del singolo obiettivo si rimanda al Sistema di valutazione e misurazione della performance, qualora ivi definito; in mancanza provvede la Parte pubblica d'intesa con le OO.SS.

### **Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

1. La misura della maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente è attribuita ai dipendenti, con esclusione dei dipendenti titolari di posizione organizzativa, che hanno ottenuto la valutazione più alta, nella misura dell'1% arrotondato per eccesso, del personale a tempo indeterminato in servizio all'1.1 di ogni singolo anno preso in considerazione. In caso di parità di punteggio si procederà con i seguenti titoli di precedenza:

- media valutazioni anno di riferimento + anno precedente
- media valutazioni anno di riferimento + biennio precedente
- media valutazioni anno di riferimento + triennio precedente
- qualifica inferiore (es. parità fra cat. C e cat. B il premio viene assegnato alla cat. B)
- maggiore anzianità presso l'ente.

### **Art. 8 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato

### **Art. 9 Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi (art. 7, c. 4, lett. j, e art. 18, lett. h CCNL 2018)**

1. Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi dettati dal CCNL 2018 o da specifiche leggi.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti, come disciplinate da apposito regolamento comunale ex art.113 D.Lgs 50/2016;
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti, per i dipendenti dell'avvocatura ex art.9 L.114/2014;
- c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio;
- d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale;
- e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari ex art. 12 D.L.437/1996.

3. Le parti prevedono le seguenti riduzioni percentuali sulla retribuzione di risultato per fasce di valore:

incentivi di legge netti <sup>1</sup>	abbattimento %
Fino a €1.500	0%
Da €1.500,01 a €3.000	3%
Da € 3.001 a € 5.000	5%
Da € 5.001 a € 7.000	8%
Oltre € 7.000	12%

### **Art. 10 Progressioni economiche (art. 7, c. 4, lett. C e art. 16 CCNL 2018)**

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono

<sup>1</sup> Per incentivi "netti" si intende il valore dell'incentivo al netto dei contributi assistenziali e previdenziali applicati.

destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa nell'ambito della destinazione del fondo.

2. Il numero delle progressioni economiche per ciascun anno, in correlazione con la quota di fondo destinata alle nuove progressioni economiche, è definita nel contratto integrativo annuale sui criteri di riparto del fondo. Le parti convengono programmaticamente che, nel corso del triennio, le nuove progressioni economiche siano distribuite con un tendenziale equilibrio tra le diverse aree del sistema di classificazione professionale.

3. La progressione economica all'interno di ciascuna categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione ai risultati della valutazione della performance individuale.

4. A decorrere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

5. I requisiti per l'accesso alle graduatorie distinte per categoria sono:

- Essere dipendente di ruolo del Comune di Dairago al 1 gennaio di ogni anno;
- Aver maturato alla data del 31.12. dell'anno precedente a quello di selezione, l'anzianità minima di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento; i periodi di servizio superiori a 15gg nel mese valgono quale mese intero;
- Non possono partecipare i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media, calcolata sulle migliori due valutazioni, di 6 su 10 sulla valutazioni annuali della performance individuale (pari al 60% del sistema di valutazione applicato).

6. La graduatoria sarà stilata sulla base delle risultanze derivate dall'applicazione dei criteri e del procedimento di cui all'allegato A.

7. Per i dipendenti assunti per mobilità vengono utilizzate le valutazioni espresse dall'ente di provenienza, riparametrate a quelle dell'ente.

#### **Art. 11 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)**

1. Ai sensi dell'art. 38 comma 2 del CCNL 14.9.2000 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo dedicato e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate.

2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL 2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art.22 comma 3 bis D.L. 50/2017 i servizi aggiuntivi richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano all'ente il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato.

#### **Art. 12 Banca delle ore (art. 7, c. 4, lett. o e art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)**

1. E' istituita la Banca delle ore dello straordinario con un conto individuale per ciascun lavoratore, il cui utilizzo, a discrezione del lavoratore, è regolamentato dall'articolo 38 bis CCNL 2000 integrato da quanto di seguito riportato:

- a) l'accantonamento massimo delle ore autorizzate per lavoro straordinario con il limite massimo delle ore assegnate durante l'anno.
- b) validità 18 mesi dall'anno di maturazione delle ore

2. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento oppure che intende usufruire della banca ore.

### **Art. 13 Compensi per specifiche disposizioni di legge (art. 7, c. 4, lett. g, CCNL 2018)**

1. Le risorse per il finanziamento dei compensi incentivanti previsti da specifiche disposizioni di legge sono destinate alla corresponsione degli specifici compensi secondo quanto previsto da specifica normativa nonché da quanto di seguito disciplinato:

#### **a. Fondi per funzioni tecniche –art.113 D.Lgs 50/2016:**

1.1 Si rinvia allo specifico regolamento da adottarsi entro il 31/01/2020 .

#### **b. Compensi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati per consulenze e servizi aggiuntivi – art. 15, co.1, lett.d, CCNL 01/04/99:**

1.1 Le risorse, che sono individuate da specifici accordi con soggetti pubblici e privati approvati dalla Giunta Comunale, sono acquisite al fondo e destinate ai dipendenti che hanno partecipato all’iniziativa, al progetto, o all’attività cui è riferita la convenzione/accordo, in base al grado di coinvolgimento di ciascuno, definito dal Responsabile della convenzione/accordo.

### **Art. 14 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)**

1 L’Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L’Amministrazione s’impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L’Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall’analisi di cui al precedente comma.

5. L’Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all’evoluzione o all’insorgenza di nuovi rischi.

### **Art. 15 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 7, c. 4, lett. n, e art. art. 53, CCNL 2018)**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 30%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:

- presenza nel nucleo familiare di figli minori,
- presenza nel nucleo familiare di disabili e/o anziani.

3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull’organizzazione dell’ente.

### **Art. 16 Flessibilità dell’orario di lavoro (art. 7, c. 4, lett. p e art 27 CCNL 2018)<sup>2</sup>**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell’Ente l’istituto dell’orario flessibile.

2. Si applica a tutti i dipendenti la flessibilità su base giornaliera; non si applica la flessibilità ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti, quali servizi in turno.

3. La flessibilità prevede un’entrata anticipata o/e posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente flessibilità in uscita anticipata o/e posticipata. Deve essere

---

<sup>2</sup> L’aran ha confermato che è il mese il termine temporale massimo entro il quale la prestazione ordinaria di lavoro deve essere resa.



comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile tale da garantire la regolare apertura al pubblico dei servizi.

4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei Responsabili di area, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro.

5. La decorrenza della flessibilità anticipata è subordinata a successiva circolare del Settore gestione risorse umane.

6. La flessibilità si recupera il giorno stesso, eventuali eccedenze o debiti di orario saranno riportati ai giorni successivi e comunque entro la scadenza del mese. In casi di oggettiva impossibilità di recupero entro il mese, previo accordo con il dirigente, è possibile riportare al mese successivo l'eventuale eccedenza o debito di orario.

### **Art. 17 Orario di lavoro e orario multiperiodale (art. 7, c. 4, lett. q e r, e artt. 22 e 25, CCNL 2018)**

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
- convenzioni con altri enti per utilizzo parziale dei lavoratori.

3. L'orario multiperiodale consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali. Questi periodi di maggiore o minore concentrazione oraria devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare le 13 settimane.

4. Le parti si impegnano ad attivare l'orario multiperiodale, a domanda del lavoratore e contestualmente ad esigenze organizzative che rendano tale articolazione funzionale all'organizzazione del lavoro.

5. Le parti rinviando ad accordi successivi l'individuazione di condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di n. 13 settimane.

### **Art 18 Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.09.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006., nonché di quanto previsto dalla disciplina sull'orario flessibile. La durata della pausa sarà al massimo di due ore tenuto conto dell'orario di servizio degli uffici comunali nel rispetto degli orari di apertura al pubblico.
2. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti condizioni:
  - Personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. 151/2001;
  - Personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - Personale inserito in progetti terapeutici di recupero;
  - Personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asilo nido, scuole materne e scuole primarie.
  - Personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.
4. La pausa pranzo deve essere obbligatoriamente gestita dai dipendenti, nel rispetto degli orari di servizio, nell'intervallo dalle 12.30 alle 14,30 per un tempo di durata minimo di 30 minuti e massimo di due ore.

**Art. 19 Indennità di turno e di reperibilità - incremento (art. 7, c. 4, lett. i,k, l,z e art. 23 e 24, CCNL 2018)**

1. Per la disciplina dell' indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.20183.
  2. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e famigliari di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
  3. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
  4. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
  5. Le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e famigliari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21 maggio 2018 in materia di esclusione turni di lavoro notturni.
  6. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista o modifica della stessa.
  7. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
  8. L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di €. 10,33 per le 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
  9. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
  10. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
  11. L' indennità di reperibilità di cui al comma 9 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
  12. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 8 e 11.
  13. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
  14. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 12,00 euro in presenza di:
    - a) superamento del limite di cui al comma 11 per situazioni climatiche sfavorevoli o per carenze temporanee di personale;
    - b) reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive di Natale, Pasqua e 1 gennaio.
  15. Le parti concordano di non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 2018.
  16. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
-

**Art. 20 Indennità condizioni di lavoro (art. 7, c. 4, lett. d) e art. 70-bis, CCNL 2018)**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza, ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro.

2. Il responsabile dell' Area di appartenenza del dipendente attesta periodicamente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori. L'indennità per il rischio è liquidata mensilmente, l'indennità per le condizioni di lavoro disagiate trimestralmente e l'indennità per il maneggio valori annualmente.

3. 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. L'individuazione del personale viene fatta sulla base di una dichiarazione del responsabile d'area interessato, sentito il medico del lavoro competente.

4. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità, da liquidare con periodicità mensile:

Tipo di attività	Importo indennità giornaliera
Attività che comportano esposizione a sostanze pericolose.	€ 1,20

5. L' attività disagiata 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.

6. I contenuti delle prestazioni lavorative che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati sono individuati secondo le seguenti tipologie:

– articolazione dell'orario flessibile con frequenza di variazione nel mese superiore al 15% delle giornate lavorative definite per il restante personale della medesima categoria. L'esposizione a tali situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, orario frazionato, orario plurisettimanale) viene ricompensato con €1,20 per ogni giorno di effettiva presenza in servizio.

– per i dipendenti che hanno contatti diretti di almeno 3 ore continuative giornaliere con un'utenza esterna le cui istanze richiedono, oltre ad un approccio metodologico non sempre codificato, l'attivazione di procedimenti complessi e delicati relativi alla sfera dei bisogni personali in ambito socio-assistenziale; l'esposizione a tali situazioni di disagio viene ricompensato con €1,20 per ogni giorno di effettiva presenza in servizio.

7. L'indennità condizioni di lavoro per attività disagiata, spetta al personale a tempo indeterminato e determinato ed è liquidata trimestralmente in proporzione ai giorni di effettiva presenza in servizio, dal dirigente dell'area gestione risorse, previa attestazione del dirigente di cui al 2° comma ed è commisurata all'orario di lavoro per il personale in part time orizzontale.

8. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme di denaro contante che vengono consegnati al dipendente. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano il maneggio di valori, identificato preventivamente da ciascun responsabile di Area, è riconosciuta l'indennità riferita al maneggio valori così determinata:

Importo €	Forma di Indennità	Per valori individuali medi annui	
		da €	a €
1,25	giornaliera	3.000,01	10.000,00
1,50	giornaliera	Oltre 10.000,01	

9. Alla liquidazione si procederà con atto dal segretario sulla base di specifica documentazione, a firma dei Responsabili di Area, controfirmata dal personale coinvolto, relativa i valori trattati,

al personale adibito e ai giorni di effettivo maneggio se diversi dai giorni di effettivo servizio documentati dal sistema di rilevazione presenze; verrà effettuato il riscontro di detta documentazione con i dati rendicontati al Settore competente.

10. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto svolte contemporaneamente da uno stesso dipendente nella stessa giornata, l'indennità è data dalla somma delle singole voci per i giorni di effettivo svolgimento delle attività. In ogni caso la somma risultante non può superare il valore massimo giornaliero contrattualmente previsto di 10€.

**Art. 21 Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, c. 4, lett. f) e art. 70-quinquies, c. 1 e 2 CCNL 2018)**

1. L'importo dell'indennità deve essere rapportato per i lavoratori part time; inoltre l'importo dell'indennità deve essere rapportata ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato quello lavorato per almeno 15 giorni).

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

3. Le indennità per specifica responsabilità non sono cumulabili con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

4. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

**Art. 22 Indennità di servizio esterno per il personale di Polizia Locale (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 resi "in via continuativa" e comunque l'indennità compete al personale che presta attività lavorativa esterna per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero.

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 in ambienti esterni. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018.

3. In sede di prima applicazione, la misura dell'indennità viene stabilita in € 2.00 al giorno ed è da proporzionarsi al rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale.

4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 20.

5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata mensilmente, sulla base dei dati desunti dalla certificazione del responsabile del servizio/Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per ogni singolo lavoratore interessato e per almeno metà della giornata lavorativa.

6. Nel caso di prestazioni di servizio esterno svolto in giornata di riposo per almeno 3 ore spetta l'indennità di servizio esterno.

**Art. 23 Indennità di funzione (art. 7, c. 4, lett. w e art. 56-sexies, CCNL 2018 e art.16 CCNL2004)**

1. Le parti danno atto che non vi sono stanziamenti di risorse per l'indennità di funzione a personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto al profilo di inquadramento; l'Amministrazione Comunale non rileva la necessità di attivarla, in quanto non vi è personale che svolge compiti di responsabilità ulteriori rispetto al profilo di inquadramento.

2. Sono confermate le indennità di €1.110,84 e di €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

**Art. 24 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 può essere 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 stanZIA le relative risorse ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

3. Ai sensi dell'art. 56-quater CCNL 21.5.2018 le parti prendono atto che l'Amministrazione destina uno specifico fondo per il personale appartenente al corpo della Polizia Locale. Le suddette sono assegnate con apposita delibera di giunta comunale con cui l'amministrazione provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS.

4. Annualmente le parti concorderanno le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lettera c) e 5) del D.lgs. 285/1992 e in particolare la quota destinata al fondo previdenziale Perseo;

5. Di tale fondo sono beneficiari gli agenti del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato;

### **Art. 25 Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 CCNL 01/01/99**

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni resta applicata una riduzione di orario a 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure stabili modifiche degli assetti organizzativi.

2. Si individua il personale soggetto a turnazione nei seguenti aggregati:

- agenti/commissari appartenenti al Corpo di Polizia Locale;

3. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, nell'ambito delle competenze loro attribuite, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento.

4. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

### **Art. 26 Ferie, recupero festività soppresse e festività del Santo Patrono**

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:

il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre;

I dipendenti hanno diritto in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. La durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi se articolato su 5 gg lavorativi, 32 su 6 giorni. Ai dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo previste dalla legge 937/77.

I dipendenti neo assunti nella pubblica amministrazione, per i primi tre anni di servizio, hanno diritto a 30 giorni di ferie più 4 giorni di riposo previsti dalla legge 937/77 da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge.

In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi precedenti sono ridotti, rispettivamente a 28 e 26 per i neo assunti.

1. Di norma il piano ferie viene predisposto entro il 31 di marzo e il 30 settembre e si intende accettato se entro 30 giorni il Responsabile non esprime il motivato diniego. Qualora ci fossero sovrapposizioni per lo stesso periodo si utilizzerà il criterio della rotazione nei vari anni tra i richiedenti.

Ai sensi dell'art. 30 del CCNL 2016 - 2018, l'Amministrazione si impegna a dare concreta attuazione all'istituto delle Ferie Solidali, per favorire il miglioramento del benessere organizzativo e incentivare la solidarietà tra colleghi, a supporto dei lavoratori bisognosi di riposi e ferie per assistere i figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. L'applicazione di tale istituto potrà essere esteso, in accordo con l'Amministrazione, secondo quanto previsto dall'art.30, comma 10, del CCNL 21.05.2018.

**Art. 27 Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 32 – CCNL 2016-2018) – Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 35 – CCNL 2016-2018)**

1. Ai sensi dell'art. 32 CCNL 2016 - 2018. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
  - a) non riducono le ferie;
  - b) non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora;
  - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
  - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
  - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
  - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione cui all'art. 68, comma 2, rispettivamente, lett. e) ed f), esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
5. Ai sensi dell'art. 35 CCNL 2016 – 2018. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
6. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di computo e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
7. I permessi orari di cui al comma 5:
  - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
  - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
8. Ai fini del computo del periodo di computo, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
9. I permessi orari di cui al comma 5 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
10. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
11. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 5.
12. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
13. L'assenza per i permessi di cui al comma 5 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

14. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

15. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

16. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. b).

17. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

18. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

19. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dalla contrattazione collettiva.

#### **Art.28 Perequazione fra incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge e performance individuale <sup>4</sup>**

1. Qualora specifiche disposizioni di legge prevedano incentivi per particolari funzioni da disciplinare con apposito regolamento e i cui criteri di assegnazione devono essere contrattati (es. art.113 D.Lgs 50/2016, art. 1 comma 1091 L.145/2018...), le parti concordano che al personale beneficiario di tali incentivi venga applicata una riduzione del sul premio relativo alla performance individuale.

2. Le parti prevedono le seguenti riduzioni percentuali sulla premio relativo alla performance individuale in base alle seguenti fasce di valore:

incentivi di legge netti <sup>5</sup>	abbattimento %
Fino a €1.500	0%
Da €1.500,01 a €3.000	3%
Da € 3.001 a € 5.000	5%
Da € 5.001 a € 7.000	8%

<sup>4</sup> Vedi parere aran CFL44 per legittimità

<sup>5</sup> Per incentivi "netti" si intende il valore dell'incentivo al netto dei contributi assistenziali e previdenziali applicati.

Oltre € 7.000	12%
---------------	-----

2. Le risorse derivanti da tale riduzione sono redistribuite al personale dipendente valutato che non ha beneficiato degli incentivi previsti al primo comma.

3. Non si applica alcuna riduzione qualora l'incentivo di cui al primo comma è inferiore a €1.500 netti.

### **Art. 29 Definizione dei servizi minimi essenziali e individuazione del personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili**

1. I servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero sono:

- **Stato Civile e Servizio Elettorale**

Prestazione indispensabile: registrazione di nascita e di morte. Regolare svolgimento delle consultazioni elettorali.

Contingente di personale: n. 1 addetto con qualifica di Ufficiale di Stato Civile.

- **Sicurezza pubblica**

Prestazione indispensabile:

- a) Servizio di Polizia Locale per attività richiesta dall'autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori e per attività antinfortunistica di pronto intervento.

Contingente di personale: n. 2 Agenti

- b) Servizio attinente la rete stradale (ivi compreso sgombero neve) con squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24 ore.

Contingente di personale: squadra di reperibilità.

- c) Servizio Protezione Civile

Contingente di personale: squadra di pronto intervento.

- **Servizi del personale**

Prestazione indispensabile: erogazione degli elementi retributivi.

Contingente di personale: n. 1 addetto con qualifica adeguata.

2. L'individuazione del personale esonerato dallo sciopero per garantire continuità delle prestazioni indispensabili è operata secondo i seguenti criteri e tempi:

- laddove esistono turni prefissati si deve fare riferimento al personale di turno e comunque garantendone la rotazione, mentre in carenza di turno verranno designati, a rotazione, dipendenti con minore anzianità di servizio. Ove non sia disponibile (per malattia, ferie precedentemente autorizzate prima dell'indizione, etc.) un dipendente con qualifica specificatamente sopra indicata, si fa riferimento a dipendente con qualifica superiore dello stesso Servizio.
- Il Responsabile di servizio entro il quinto giorno lavorativo precedente la data di effettuazione dello sciopero, individua, secondo i criteri indicati, i nomi del personale tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dallo sciopero; i nominativi dovranno essere comunicati contestualmente alle organizzazioni sindacali e ai singoli lavoratori interessati. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione o comunque entro il primo giorno lavorativo utile, la volontà di aderire allo sciopero e la conseguente richiesta di sostituzione. In tal caso il Responsabile di Servizio si farà carico di provvedere alla eventuale sostituzione interpellando i dipendenti del Servizio interessato. Il lavoratore che aveva espresso la volontà di aderire allo sciopero potrà farlo solo a sostituzione garantita.

3. E' fatto divieto all'Amministrazione Comunale di firmare permessi di recupero o ferie per il giorno in cui si deve effettuare lo sciopero a meno che non siano stati richiesti almeno 10 giorni prima.

4. In ogni caso sono fatte salve le disposizioni della L.146/1990.

### **Art.30 Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate**

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori determinato dal Comune di Dairago ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2019 in € 46.562,05.
2. Il fondo disponibile di cui al comma 1 è destinato come da allegato B



3. Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui al comma 2 sono portate ad incremento della somma di cui alla lettera b) della medesima tabella.
4. Le somme relative alla indennità per particolari condizioni di lavoro e alle indennità servizio esterno polizia locale qualora a consuntivo non risultassero sufficienti, stante la prima applicazione degli istituti correlati, sono aumentate degli importi necessari riducendo l'importo relativi ai premi correlati alla performance individuale.
5. In particolare le risorse relative alla performance individuale sono destinate ad azioni mirate al raggiungimento di finalità/obiettivi, come originariamente approvati nel DUP Documento unico di programmazione 2019/2021 e successivamente declinati in appositi specifici atti assunti dalla Giunta Comunale (approvazione PEG 2019).
6. La destinazione suddetta, in mancanza di ulteriore contrattazione vale anche per l'anno 2020, ad eccezione dell'importo previsti per premi correlati alla performance organizzativa che dovrà essere incrementato dall'importo previsto dall'art.6.

### **Art. 31 Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. Il presente CI entra in vigore dal 1.01.2019, ad esclusione di quanto previsto dagli artt.10 e 6 comma 2, salvo quanto disciplinato dall'art.4 comma 2, che decorrono dal 2020.

## **ALLEGATO A) CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA**

### **1. Criteri di valutazione**

1) Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite dall'articolo 10 CI. Ai fini della formazione della graduatoria per l'attribuzione della nuova posizione economica saranno utilizzati i seguenti criteri:

a. Media delle ultime due migliori valutazioni riportate nel triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto con troncamento a due decimali, con peso massimo 70:

<i>media delle ultime due migliori valutazioni triennio</i>	<i>Cat. A,B,C,D</i>
<i>Da 6,00 a 6,99</i>	<i>40</i>
<i>Da 7,00 a 7,99</i>	<i>50</i>
<i>Da 8,00 a 8,99</i>	<i>60</i>
<i>Da 9,00 a 10</i>	<i>70</i>

b. Permanenza nella posizione economica di appartenenza, con peso massimo 30:  
1 punto ogni 6 mesi o frazione di 6 mesi

2) A parità di punteggio assume rilievo l'anzianità di servizio nella posizione economica, in caso di ulteriore parità l'anzianità di servizio presso l'ente, in caso di ulteriore parità l'anzianità anagrafica.

### **2. Procedimento**

1. Qualora sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Servizio risorse umane procede ad una verifica dei potenziali destinatari. L'informazione è portata a conoscenza di tutti i dipendenti con mail.
2. Il Servizio risorse umane predispone un elenco degli ammessi e procede all'attribuzione dei punteggi come indicato al punto 1, successivamente sulla base dei punteggi assegnati viene approvata la graduatoria e pubblicato l'esito.
3. Le procedure amministrative di cui ai punti precedenti possono concludersi anche successivamente all'anno solare di riferimento.

Dairago, lì 30/12/2019

Il presente contratto viene sottoscritto unilateralmente in quanto la parte sindacale territoriale rappresentata solo dalla CGIL funzione pubblica si è rifiutata di sottoscrivere la proposta

Per la delegazione trattante di parte pubblica  
Il Segretario Comunale  
Dr.ssa Maria Leuzzi