



Comune di Ranica

Provincia di Bergamo

Via Gavazzeni, 1 – 24020 Ranica - ☎ 035/479011 – Fax 035/511214 e-mail: segreteria@comune.ranica.bg.it

<p>IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RANICA PARTE GIURIDICA PER IL TRIENNIO ECONOMICO 2023/2025</p>
--

il giorno 05.12.2023

La Delegazione di parte pubblica composta:

dal presidente Serlenga dott.ssa Tiziana – Segretario Comunale

da Sebastiani Fabio – Responsabile del Settore Polizia Locale

e la Delegazione di parte sindacale, composta:

Per la R.S.U.

Rotini Alessio

Pezzotta Elena

Rossi Michela

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Vecchi Laura – CGIL

D'Aniello Fabio - CISL

Sottoscrive l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di RANICA

Sommario

Art. 1	Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
Art. 2	Formazione ed aggiornamento professionali
Art. 3	Disciplina del lavoro straordinario e della Banca Ore
Art. 4	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
Art. 5	Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro
Art. 6	Personale temporaneamente distaccato o assegnato a Unioni di Comuni
Art. 7	Welfare integrativo
Art. 8	Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
Art. 9	Flessibilità oraria
Art. 10	Orario multi periodale
Art. 11	Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali
Art. 12	Buoni Pasto
Art. 13	Indennità condizioni di lavoro
Art. 14	Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
Art. 15	Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità e lavoro festivo
Art. 16	Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno
Art. 17	Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza
Art. 18	Indennità per il personale della Polizia locale- Servizio esterno
Art. 19	Indennità per il personale della Polizia locale- Indennità di funzione
Art. 20	Progressione economica all'interno delle aree – differenziali stipendiali
Art. 21	Retribuzione di risultato incarichi di Elevata Qualifica
Art. 22	Correlazione compensi aggiuntivi incarichi EQ
Art. 23	Ammontare delle risorse decentrate
Art. 24	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale
Art. 25	Risparmi derivanti dall'attuazione di Piani di Razionalizzazione
Art. 26	Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo
Art. 27	Differenziazione del premio individuale
Art. 28	Premi correlati alla performance
Art. 29	Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999 per il personale turnista
Art. 30	Modalità di fruizione dei permessi di cui agli articoli 41, 42 e 44 del CCNL 16.11.2022
Art. 31	Disposizione finale

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di RANICA e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.Possono essere negoziati con cadenza annuale i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL di cui all'allegato A al presente CCDI.

5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
6. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il primo semestre dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Il piano formativo deve prevedere, dove ritenuto necessario, specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca del lavoro agile o del lavoro da remoto, secondo le indicazioni di cui agli artt. 67 e 69 del CCNL del 16.11.2022.
2. Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del 16.11.2022.
3. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Le eventuali ore eccedenti l'orario lavorativo previsto per la giornata in cui si tiene l'attività formativa sono considerate lavoro straordinario, confluiscono nella banca delle ore di cui all'art. 33 del CCNL 16.11.2022 e utilizzate come riposto compensativo, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
4. Ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.05.2018 il tempo di viaggio è considerato attività lavorativa.
5. Il dipendente deve fare richiesta di autorizzazione alla partecipazione al corso di formazione al proprio Responsabile, indicando la sede del corso, l'utilizzo dei mezzi pubblici o propri, l'orario di inizio e quello di fine corso previsti dall'Ente Organizzatore allegando il programma. A consuntivo il dipendente provvederà a dichiarare l'orario effettivo dello svolgimento del corso e delle eventuali pause e consegnerà all'ufficio personale l'attestazione di avvenuta partecipazione alla giornata di formazione.
6. È dovuto il rimborso delle spese debitamente documentate sostenute con utilizzo di mezzi pubblici, ovvero delle spese di autostrada e parcheggio qualora l'utilizzo del mezzo proprio sia più conveniente in termini di tempo, esigenze di servizio ed economiche.
7. È riconosciuto il buono pasto per i corsi di durata giornaliera, con pausa non inferiore a 30 minuti e sempre che il pasto non sia già ricompreso nella giornata di formazione.

Art. 3

Disciplina del lavoro straordinario e della Banca Ore

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 3.243,00. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018, in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune 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 dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

3. Ai sensi dell'art. 32 comma 2 del CCNL 16.11.2022, l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del Responsabile di Settore e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Solo nei casi di oggettiva imprevedibilità, l'autorizzazione potrà essere concessa a posteriori, in ogni caso entro la giornata successiva.
4. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "Banca Ore" (art. 33 CCNL 16.11.2022). Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari entro l'anno successivo a quello nel quale le prestazioni sono state effettuate.
5. Ai sensi dell'art. 7 c. 4 del CCNL 2022 le ore accantonate in Banca Ore rientrano nel limite previsto per il lavoro straordinario (180 ore - art. 14, comma 4, del CCNL dell'01.04.1999).
6. Potrà essere autorizzato solo il lavoro straordinario di durata pari o superiore a mezz'ora e le frazioni successive di un quarto d'ora. In caso di recupero dello straordinario accantonato in banca ore, dovrà essere recuperata una frazione minima di mezz'ora e frazioni successive di un quarto d'ora.
7. Nel caso di utilizzo della flessibilità oraria, sarà preso in considerazione esclusivamente il lavoro straordinario eccedente il debito orario giornaliero.
8. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16.11.2022.

Art. 4 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

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, nonché per 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. 5 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità e quantità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma, le parti condividono l'esigenza di assicurare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche, la costituzione di un'architettura di sistema efficiente ed efficace e l'aggiornamento costante delle dotazioni tecnologiche, ivi comprendendo la sostituzione dell'hardware obsoleto e la ricerca dei software gestionali più idonei a facilitare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori.

Art. 6 Personale temporaneamente distaccato o assegnato a unioni di Comuni

1. Al personale temporaneamente assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 22 e 23 del CCNL CFL del 16.11.2022.
2. Il trattamento economico incentivante del personale assegnato temporaneamente all'unione è definito nel CCDI dell'unione stessa.

Art. 7
Welfare integrativo

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 82 del CCNL 16.11.2022.
2. Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo per la Polizia Locale dovranno essere eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

Art. 8
Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che il numero dei rapporti a tempo parziale NON potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria rilevata al 31.12. di ogni anno.

Art. 9
Flessibilità oraria

1. Ai sensi dell'art. 36 CCNL 16.11.2022, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, si individuano le seguenti fasce temporali di flessibilità oraria:
 - dipendenti non titolari di incarichi di Elevata Qualifica – possibilità di entrata posticipata e di uscita anticipata o posticipata di mezz'ora rispetto all'orario di lavoro, garantendo il rispetto del debito orario mensile (flessibilità mensile) e nel rispetto degli orari di apertura al pubblico; nelle giornate in cui è previsto il rientro, alla ripresa dell'attività lavorativa è possibile l'entrata sia anticipata che posticipata di mezz'ora rispetto all'orario di lavoro.
 - dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualifica – flessibilità settimanale, garantendo il rispetto dell'orario settimanale di 36 ore e nel rispetto degli orari di apertura al pubblico.
2. L'eventuale debito orario che si verificasse per l'utilizzo della flessibilità nell'ultimo giorno del mese, dovrà essere compensato entro una settimana.
3. L'utilizzo della flessibilità oraria deve conciliarsi con il disposto dell'art. 34, comma 1, del CCNL 16.11.2022, che prevede l'obbligo di una pausa di almeno 10 minuti, qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore.
4. La flessibilità oraria non si applica ai dipendenti turnisti.
5. L'ingresso oltre la fascia di flessibilità e non precedentemente giustificato, costituisce ritardo. L'eventuale ritardo imputabile a eventi eccezionali e imprevedibili dovrà essere giustificato verbalmente al Responsabile di Settore e recuperato in giornata o, in caso di oggettiva impossibilità al recupero in giornata, entro la settimana successiva.
6. L'utilizzo della flessibilità è incompatibile con la richiesta di permessi di ingresso posticipato e di uscita anticipata, previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Per determinare la durata temporale dei permessi di ingresso posticipato o di uscita anticipata, si fa riferimento all'orario di inizio e di fine della prestazione lavorativa, stabilito per la giornata in cui è richiesto il permesso.
7. Nel caso di autorizzazione allo svolgimento del lavoro straordinario, l'eventuale debito orario flessibilità dovrà essere recuperato in giornata. Sarà considerato lavoro straordinario solo quello reso oltre il debito orario giornaliero, come previsto dal precedente art. 3, comma 7.

Art. 10
Orario multi periodale

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL 16.11.2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno;

2. Le parti concordano che l'attivazione di tale istituto verrà effettuata con accordo scritto con congruo anticipo.

Art. 11
Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

Le parti concordano di non elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali.

Art. 12
Buoni Pasto

1. Ai sensi dell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, il Comune di Ranica riconosce il buono pasto ai dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è esclusa, in ogni caso, la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.
2. Per aver diritto al buono pasto è necessario che l'interruzione dell'attività lavorativa non sia superiore a 2 ore e che sia resa una prestazione lavorativa per almeno 2 ore e 30 minuti dopo l'interruzione.
3. Al dipendente spetta il buono pasto anche in caso di autorizzazione al lavoro straordinario, purché siano prestate almeno 2 ore di attività lavorativa straordinaria.

Art. 13
Indennità condizioni di lavoro

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
2. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 16.11.2022, sono individuate annualmente nel CCDI di parte economica.
3. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
4. Per le attività esposte a rischio è coinvolto un dipendente con la mansione di operaio-stradino.
5. L'indennità per maneggio valori non viene corrisposta, qualora i dipendenti, seppur nominati agenti contabili, svolgano un'attività di maneggio valori saltuaria e comunque coinvolgente risorse maneggiate di valore non superiore alla media mensile di € 250,00. Per le attività di maneggio valori sono coinvolti n. 3 dipendenti (n. 2 addetti ai servizi demografici e l'economista comunale). In base all'andamento storico del valore medio mensile delle risorse maneggiate ed ai proventi delle carte di identità elettroniche, si può ritenere che il valore medio mensile maneggiato rientri nel limite di € 500,00=.
6. Nel Comune di Ranica non si rilevano attività disagiate certificate dal Responsabile di Settore che possano dar luogo alla corresponsione della relativa indennità.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e vengono erogate mensilmente in base ai giorni di presenza degli aventi diritto
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 28 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 14
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 16.11.2022, la quota individuata annualmente nel CCDI di parte economica.

2. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
3. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
4. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
5. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma uno sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni
a) Assistente sociale
b) Responsabilità nello svolgimento delle notifiche
c) Ufficiale di stato Civile e Anagrafe ed Elettorale

5. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022.
6. 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.
7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
8. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
10. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
11. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese in corso.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 28 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 15

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità e lavoro festivo

1. Per la disciplina dell'indennità **di reperibilità** si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.
2. Le parti concordano non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018.
3. La reperibilità viene istituita per i seguenti servizi e con le seguenti modalità:
PROTEZIONE CIVILE ED EMERGENZE:
 Il personale reperibile interviene per emergenze di protezione civile che si possono verificare sul territorio comunale. I rischi presenti in Ranica, descritti nel Piano di Emergenza Comunale, sono: idraulico/idrogeologico, industriale/chimico, sismico, neve/viabilità/ambientale, incendi boschivi. Quando il reperibile viene chiamato dal sindaco e/o sostituto, interviene e fa una prima valutazione della situazione. Informa/aggiorna il Roc (Responsabile Operativo Comunale).
 Se l'evento è gestibile si coordina con il Sindaco e il gruppo comunale di Protezione Civile e chiudono

l'intervento. Se l'evento è complesso, il Sindaco convoca l'unità di crisi locale e il reperibile si mette a disposizione della stessa.

Per l'individuazione dei turni di reperibilità viene redatto anticipatamente un calendario mensile dal Responsabile di Settore Pianificazione e Gestione del Territorio, in collaborazione con il Responsabile del Settore Polizia Locale, che verrà comunicato al personale interessato.

ANAGRAFE – STATO CIVILE:

Per garantire il rispetto della normativa che prevede che in caso di decesso l'atto di morte venga redatto entro 24 ore e che il funerale si svolga entro le 48 ore viene istituita la reperibilità di 4 ore in caso di due giorni festivi consecutivi – 2 addetti ufficio anagrafe – stato civile.

Il nominativo e il giorno di reperibilità vengono comunicati in anticipo all'Ufficio Personale via mail;

4. 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, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate.
5. La disciplina del trattamento per l'attività svolta in giorno **festivo** con riposo compensativo è prevista dall'art. 24 del CCNL del 14.09.2000. La liquidazione della maggiorazione per lavoro festivo avviene mensilmente in base alle domande presentate dai lavoratori dipendenti, previa verifica delle timbrature effettuate.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 28 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 16

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022. Ai sensi dell'art. 8, comma 2, lett. ac) del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022, le parti convengono che i turnisti che abbiano prestato attività in una giornata festiva infrasettimanale, hanno facoltà di optare tra la maggiorazione oraria di cui al citato art. 30, comma 5, lett d) e un numero equivalente di ore di riposo compensativo, con imputazione figurativa dell'onere relativo all'indennità di turno a carico del fondo per le risorse decentrate. L'opzione va comunicata all'ufficio personale entro il giorno successivo all'effettuazione del turno festivo infrasettimanale e l'eventuale recupero va effettuato, di regola, entro 15 giorni.
2. La programmazione dei turni viene effettuata dal Responsabile del Settore Polizia Locale e deve avere una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno.
3. Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, qualora la loro programmazione mensile preveda che ciascun turno non ecceda la misura del 60% della somma di tutti i turni. 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. Tenuto conto del parere ARAN 649/202,0 la Giunta Comunale individua annualmente le giornate festive infrasettimanali che intende escludere dall'orario di servizio e che, pertanto, non devono essere prese in considerazione neppure ai fini dell'articolazione settimanale dell'orario di lavoro del personale, esentando espressamente il personale turnista dall'obbligo di rendere la prestazione lavorativa e assumendosi ogni forma di responsabilità in ordine alla interruzione del servizio istituzionale, pure in presenza di una organizzazione del lavoro per turni che l'ente ha adottato per garantire proprio la continuità del servizio.
6. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e famigliari di cui all'art. 34, comma 4 del CCNL 16.11.2022, 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.
7. Le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e famigliari previste dall'art. 36, comma 4, del CCNL 16.11.2022 in materia di turni di lavoro.
8. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
9. 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.

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 28 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 17

Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.
2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.
3. Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati.

Art. 18

Indennità per il personale della Polizia locale – Servizio esterno

1. L'indennità di **servizio esterno** di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità la misura viene stabilita in sede di contrattazione annuale secondo i limiti previsti dal CCNL.
3. 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.
4. Nel caso in cui la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata dell'intera giornata lavorativa l'importo è riproporzionato tenendo conto delle ore effettivamente rese nei servizi esterni (parere ARAN CFL51 del 2019).
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata a consuntivo entro primo semestre dell'anno successivo a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che attesta i giorni di effettivo servizio esterno effettuati da ciascun dipendente.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 28 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 19

Indennità per il personale della Polizia locale – Indennità di funzione

1. L'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 2022 può essere erogata al personale inquadrato nell'area degli Istruttori e dei Funzionari, che non risulti incaricato di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito;
2. Le parti convengono di riconoscere tale indennità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della Polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto in termini di complessità delle procedure svolte e di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
3. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal Comandante, previo confronto con il Segretario Comunale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente gradazione:

Grado medio	Grado alto	Grado molto alto
Fino a € 500,00	Fino a € 1.500,00	Fino a € 3.000,00

4. La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:
 - a) grado rivestito dall'agente;
 - b) complessità dell'attività
 - c) responsabilità gestionale.
5. Le risorse vengono distribuite proporzionalmente al punteggio che deriva dalla pesatura di cui al comma 4 del presente articolo.
6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio;
7. L'indennità è corrisposta e non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità anticipata o obbligatoria, ai sensi del D.Lgs. 151/2001;
7. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata a consuntivo entro il primo semestre dell'anno successivo.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 28 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 20

Progressione economica orizzontale all'interno delle aree – differenziali stipendiali

2. Il presente articolo disciplina le procedure per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del D.L.gs. 165/2001. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2023 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinato l'importo individuato annualmente nel CCDI di parte economica.
2. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota non superiore al 50% di dipendenti che ne hanno diritto ed in coerenza con le risorse previste per la copertura delle stesse.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure.
4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.
5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:
 - a) avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno 36 mesi nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:
 1. Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione;
 2. Nel caso di dipendenti assegnati ad altra amministrazione per esigenze diverse da quelle dell'amministrazione assegnataria (c.d. comando volontario) il tempo di assegnazione non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
 ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - b) non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, con le seguenti precisazioni:
 1. Nel caso in cui, alla data di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Pertanto si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole per il dipendente le somme accantonate saranno applicate al fondo dell'anno successivo, tra le economie del fondo dell'anno precedente. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
 2. Non può partecipare alla selezione il dipendente trasferito da altro ente per mobilità volontaria già

ammesso con riserva nell'ente di provenienza se non sono passati almeno 36 mesi dall'avvio della procedura per cui è stata prevista l'ammissione con riserva.

c) Raggiungimento di una valutazione percentuale media pari ai 4/5 (80%) del massimo ottenibile nel triennio precedente all'anno di riferimento.

6. La progressione economica è attribuita a coloro che abbiano conseguito il punteggio più alto in applicazione dei seguenti criteri:

Punti 85 su 100 - media aritmetica delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite.

Saranno considerate le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non stato possibile effettuare la valutazione per assenza dal servizio in relazione a una delle annualità.

In caso di personale giunto per mobilità tra enti con continuità del rapporto di lavoro, verranno operate le operazioni di riproporzionamento eventualmente necessarie a rendere omogenei i punteggi ottenuti nel contesto dei vari sistemi di valutazione.

Per l'applicazione del presente criterio, la media delle ultime tre valutazioni espressa in trentesimi va preventivamente convertita in centesimi, attraverso la seguente formula:

$$\text{media 3 valutazioni} \times 100 : 30$$

Successivamente il punteggio sarà calcolato secondo la seguente formula:

$$85 \times \text{media 3 valutazioni} : 100$$

Punti 10 su 100 esperienza professionale maturata nel profilo attualmente rivestito od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi

Esperienza professionale superiore e fino a 10 anni: 10 punti;

Esperienza professionale fino e sotto i 9 anni: 1 punto per ogni anno;

Punti 5 su 100: capacità professionali acquisite attraverso:

- le attività formative di cui all'art. 55 del CCNL con acquisizione dell'attestato di partecipazione, svolte nel triennio precedente l'anno di decorrenza della progressione (farà fede data dell'attestato) – 1 punto per ogni attività formativa;
- corsi di formazione rivolti ad ottenere abilitazioni professionali con superamento di un esame finale, debitamente attestati da Enti o soggetti riconosciuti – 1 punto per ciascuna attestazione;
- certificazioni competenza lingua straniera - 1 punto per ciascuna certificazione;
- certificazioni competenze informatiche: Patente ECDL 1 punto;
- altre competenze informatiche certificate: corsi superiori a 30 ore con superamento di esame finale: 1 punto;
- laurea o master, in un ambito attinente al profilo professionale rivestito nell'ente, acquisito entro la data di presentazione della domanda (1 punto per ciascun titolo di studio, che potrà essere fatto valere limitatamente ad una progressione economica).

Non sono valutabili i corsi di formazione obbligatoria (anticorruzione, sicurezza sul lavoro, competenze digitali).

Il limite massimo complessivo conseguibile è pari a 5 punti.

A parità di punteggio, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:

1. le valutazioni della performance individuale dei dipendenti dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria dando la precedenza al/alla dipendente con valutazione più alta;
 2. in caso di ulteriore parità, l'età anagrafica del/la dipendente, attribuendo la progressione al/la dipendente più giovane/a di età;
 3. maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ categoria economica di inquadramento;
 4. in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza;
7. Per partecipare alla procedura selettiva, i dipendenti in possesso dei requisiti dovranno presentare domanda di partecipazione che dovrà essere protocollata a pena di esclusione.
Il possesso dei requisiti di partecipazione sarà oggetto di verifiche d'ufficio e di eventuale acquisizione d'ufficio dei dati da enti terzi, ove necessaria.
8. Si svolgerà una selezione e una graduatoria per ogni Area (Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ). Le graduatorie verranno compilate secondo l'ordine decrescente del punteggio ottenuto; (va indicato quante progressioni per ogni area)
9. Verrà attribuito il differenziale economico ai dipendenti meglio collocati in ciascuna delle graduatorie, fino all'esaurimento del plafond di differenziali previsti nel Contratto Decentrato Economico dell'anno di riferimento.
10. Il personale assegnato a qualsiasi titolo presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle

selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine gli accordi con l'ente di assegnazione devono prevedere espressamente le modalità con cui quest'ultimo deve provvedere alla valutazione, per renderla utilizzabile presso il comune all'interno della procedura di progressione.

11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 28 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 21

Retribuzione di Risultato Incarichi di Elevata Qualifica

1. Ai sensi dell'art. 17 comma 4 CCNL 16.11.2022 gli enti definiscono i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.
2. Dalle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste (FC) si sottrarre la quota complessiva destinata alla retribuzione di Posizione secondo la graduazione vigente (FRP) e si ottiene il fondo destinato alla Retribuzione di Risultato (FRR).

Il FRR viene quindi suddiviso tra le posizioni organizzative sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance del comune di Ranica, approvato con Deliberazione di G.C. nr. 101/2012 e modificato con Deliberazione di G.C. nr. 134/2012.

Art. 22

Correlazione compensi aggiuntivi incarichi EQ

1. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL 16.11.2022 i compensi di cui all'articolo 20, comma 1, lett. h del medesimo CCNL (compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), potranno essere percepiti secondo i criteri e le modalità stabilite dai regolamenti e dalle rispettive normative, in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

Art. 23

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Le risorse vengono ripartite annualmente con la stipula di un contratto decentrato a natura Economica.

Art. 24

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. Le parti definiscono che i titolari di incarichi di elevata qualifica partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.

Art. 25

Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato

dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente che individua i progetti e i dipendenti che vi partecipano;

3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.
4. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022;

Art. 26

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziare dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.

Art. 27

Differenziazione del premio individuale

1. Al 3% dei dipendenti in servizio (con arrotondamento all'unità superiore) che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) del CCNL 2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi
2. Il valore medio pro-capite di cui al comma 2 dell'art. 81 del CCNL 2022 è dato dalla divisione delle risorse destinate alla performance INDIVIDUALE per il numero di dipendenti in servizio al 31/12 con esclusione dei titolari di EQ. A tal fine il personale a tempo parziale viene considerato come unità intera.
3. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente destinatari della performance stilata in base ai seguenti criteri:
 - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
 - b) In caso di parità di punteggio prevale il criterio dell'anzianità di servizio, purché ciò non comporti l'attribuzione della maggiorazione del 30% al medesimo dipendente per il secondo anno consecutivo.

Art. 28

Premi correlati alla Performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1.
2. Si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
3. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 81 comma 2 CCNL 16.11.2022 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
4. il complesso delle risorse destinato a premiare la performance è determinato a seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022 e sottratte le somme di cui al precedente art. 28.
5. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
 1. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 2. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni area e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Area	Parametro
Operatori	1
Operatori Esperti	1,10

Istruttori	1,30
Funzionari ed EQ	1,40

3. I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
4. le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
5. moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
6. Le risorse sono distribuite tra il personale:
 1. per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
 2. per il 50 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
7. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma dei parametri di cui al comma 6 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.
8. L'erogazione del restante 50 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
 1. per l'erogazione di tale quota si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 6, lett. b). I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente calcolata applicando il parametro della categoria di appartenenza.
 2. prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;
 3. per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
 4. la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenze i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.
9. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 6 lett. b).
10. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo in applicazione dei succitati criteri e della relativa procedura applicativa.

Art. 29

Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999 per il personale turnista

1. La riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali potrà essere applicata, ove ritenuta congrua rispetto alle esigenze organizzative e funzionali dell'amministrazione, previa contrattazione delle relative modalità di attuazione e sottoscrizione di un apposito atto integrativo del presente CCDI.
2. La eventuale riduzione dell'orario settimanale è subordinata alle seguenti condizioni minime:
 - miglioramento, continuità e regolarità dei servizi istituzionali;
 - certificazione, in sede di contrattazione decentrata integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi;
 - La certificazione è rimessa al collegio dei revisori/revisore dei conti.
3. Per "stabili modifiche degli assetti organizzativi", devono intendersi tutti quei mutamenti dell'attuale organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione potrebbe consentire all'ente di conseguire comunque "economie" di gestione.
4. Non sono considerati validi, ai fini della verifica dei presupposti per il riconoscimento della riduzione dell'orario di lavoro settimanale, i risparmi di spesa potenziali quali, ad esempio, il mancato esercizio delle facoltà assunzionali di personale (a tempo indeterminato o determinato).
5. Le 35 ore settimanali sono previste come limite orario medio, pertanto l'orario di lavoro potrebbe essere ridotto anche in misura superiore alle trentacinque ore per alcune settimane e continuare ad essere fissato in trentasei ore o anche in misura superiore in altre;
6. La eventuale riduzione dell'orario di lavoro potrà decorrere solo dalla data di stipulazione dell'atto integrativo che la stabilisce.
7. Le parti concordano che, nella vigenza dell'orario di 35 ore settimanali, a decorrere dall'annualità economica successiva alla sottoscrizione del presente CCDI, il permanere della riduzione sarà subordinato alla verifica della concreta e persistente sussistenza delle condizioni previste ai commi 1 e 2 del presente articolo.

Art. 30

Modalità di fruizione dei permessi di cui agli articoli 41, 42 e 44 del CCNL 16.11.2022

1. Con riferimento al disposto dell'art. 41, comma 2, lett b) e dell'art. 44, comma 3, lett c) del CCNL 16.11.2022, che prevedono la fruizione dei relativi permessi per frazione di ora dopo la prima, le parti convengono che la frazione di ora è pari a un quarto d'ora.
2. Si conviene che la fruizione dei permessi brevi con recupero, previsti dall'art. 42 del CCNL 16.11.2023, avviene per un minimo di mezz'ora e per frazioni successive di un quarto d'ora. Analogo criterio è utilizzato per il recupero entro i due mesi successivi.

Art. 31

Disposizione finale

3. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
4. 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.

RANICA lì, 05.12.2023

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Serlenga Tiziana – Segretario Comunale

Sebastiani Fabio

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

Rossi Michela

Rotini Alessio

Pezzotta Elena

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Vecchi Laura – CGIL

D'Aniello Fabio - CISL

(Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del D.lgs 82/2005 –CAD)