

COMUNE DI QUINTANO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO RELATIVO ALL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE (PARTE ECONOMICA) - ANNO 2023

Il giorno 04/12/2023, ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti, al termine del quale, sono state sottoscritte l'ipotesi di contratto collettivo integrativo – parte normativa 2023/2025 e l'ipotesi di contratto collettivo integrativo relativa all'utilizzo del fondo risorse decentrate (parte economica) per l'annualità 2023.

Nella seduta del 27/12/2023, la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva di:

- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, triennio normativo 2023-2025, del personale del comparto del Comune di Quintano, nel testo come sottoscritto in data 04 dicembre 2023;
- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo all'utilizzo del fondo risorse decentrate (parte economica) – anno 2023, nel testo come sottoscritto in data 04 dicembre 2023;

In data 27/12/2023, le parti procedono quindi alla stipula degli accordi.

Sono presenti la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott.ssa Irene Panzera (Segretario Comunale) e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Organizzazione sindacale	Nominativo rappresentante
FP CGIL	\
CISL FP	\
UIL FPL	Rosario Miccichè
CSA RAL	\



LE PARTI

Richiamata l'ipotesi di contratto collettivo integrativo, stipulata in data odierna, per il triennio 2023/2025;

Richiamato il vigente sistema di valutazione della performance;

Richiamato il CCNL del comparto Funzioni locali, sottoscritto in data 16.11.2022 ed in particolare gli articoli 79 e 80;

Richiamato l'art. 8, comma 1, del CCNL 16.11.2022 il quale prevede: "1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie), comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lett. a) del citato comma 4 possono essere negoziati con cadenza annuale".

Rilevata la necessità di definire la destinazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le modalità previste dall'art. 80 del CCNL 16.11.2022 per l'anno 2023;



LE PARTI

Visto il prospetto di costituzione del fondo risorse decentrate 2023, non oggetto di contrattazione e disposto in via esclusiva ed unilaterale dall'Amministrazione Comunale, nel rispetto dei vigenti disposti contrattuali,

Prendono atto della costituzione del fondo e,

CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. Gli effetti economici del presente contratto si riferiscono all'anno 2023.
2. Le parti convengono che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o contrattuali, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.
3. Le parti concordano che il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno è n. 1 per l'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione.

UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

DESCRIZIONE	2023
TOTALE FONDO	€ 17.687,35
PROGRESSIONE ECONOMICA ANNI PRECEDENTI (art. 80, co. 1 CCNL 2019/2021)	€ 8.458,45
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art. 80 co. 1 CCNL 2019/2021)	€ 1.417,32
TOTALE RISORSE GIA' UTILIZZATE (ART. 79 COMMA 1)	€ 9.875,77
RISORSE RESIDUE A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE	€ 7.811,58

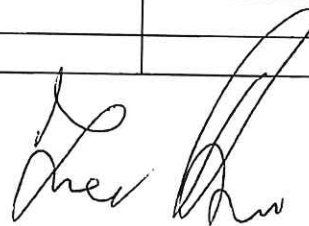
UTILIZZI PREVISTI	
NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE	€ 1.600,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 80, co. 2, lett. B) CCNL 2019/2021)	€ 429,53
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art. 80, co. 2, lett. A) CCNL 2019/2021)	€ 1.002,25
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO ART. 70-bis CCNL 2019/2021 (art. 80, co. 2, lett. C) CCNL 2019/2021)	€ 887,80
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' - ART. 84 CCNL 2019/2021 (art. 80 co.2, Lett. E) CCNL 2019/2021)	€ 1.932,00
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE, RICONOSCIUTI ESCLUSIVAMENTE A VALERE SULLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 67, CO. 3 LETT. C) DEL CCNL 2016/2018 IVI COMPRESI I COMPENSI DI CUI ALL'ART. 70-TER DEL CCNL 2016/2018 - COMPENSI ISTAT	€ 1.960,00

TOTALE UTILIZZI (ART. 80 COMMA 2)	€ 7.811,58
--	-------------------

TOTALE UTILIZZI COMPLESSIVO	€ 17.687,35
------------------------------------	--------------------

VERIFICA NUMERO 1 IL TOTALE A DISPOSIZIONE DEVE ESSERE UGUALE ALL'UTILIZZO PREVISTO		RISPETTATO
Somma Costituzione Fondo		€ 17.687,35
Somma Utilizzo Fondo		€ 17.687,35
VERIFICA NUMERO 2 LA SOMMA PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI DEVE ESSERE FINANZIATA DA PARTE STABILE		RISPETTATO
Totale progressioni orizzontali storiche		€ 8.458,45
Totale previsione nuove progressioni		€ 1.600,00
Totale parte stabile		€ 14.510,31
VERIFICA NUMERO 3 QUOTA PREVALENTE DELLA PARTE VARIABILE		RISPETTATO
Totale risorse variabili		€ 3.177,04
Esclusioni per il calcolo (spec. Disp. Di legge, messi notificatori, personale case da gioco)		€ 1.960,00
Base di calcolo		€ 1.217,04
Calcolo della quota prevalente (almeno il 50%)		€ 608,52
Totale delle lettere a), b), c), d), e), f)		€ 4.251,58
VERIFICA NUMERO 4 QUOTA PREVALENTE DELLA PARTE VARIABILE Almeno il 30% della parte variabile destinato a performance individuale		RISPETTATO
Totale risorse variabili		€ 3.177,04
Esclusioni per il calcolo (spec. Disp. Di legge, messi notificatori, personale case da gioco)		€ 1.960,00
Base di calcolo		€ 1.217,04
Calcolo del 30%		€ 365,11
Somma destinata a performance individuale		€ 429,53

Per la Delegazione di parte pubblica:
 Presidente, dott.ssa Irene Panzera (Segretario Comunale)

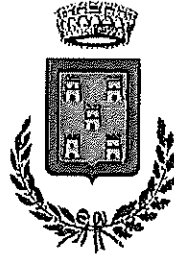


Per la Delegazione di parte sindacale:

Organizzazione sindacale	Nominativo rappresentante
FP CGIL	\
CISL FP	\
UIL FPL	Rosario Miccichè
CSA RAL	\

Quintano, 27/12/2023





COMUNE DI QUINTANO

Provincia di Cremona

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
2023- 2025**

Il giorno 04/12/2023, ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti, al termine del quale, sono state sottoscritte l'ipotesi di contratto collettivo integrativo – parte normativa 2023/2025 e l'ipotesi di contratto collettivo integrativo relativa all'utilizzo del fondo risorse decentrate (parte economica) per l'annualità 2023.

Nella seduta del 27/12/2023, la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva di:

- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, triennio normativo 2023-2025, del personale del comparto del Comune di Quintano, nel testo come sottoscritto in data 04 dicembre 2023;
- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo all'utilizzo del fondo risorse decentrate (parte economica) – anno 2023, nel testo come sottoscritto in data 04 dicembre 2023;

In data 27/12/2023, le parti procedono quindi alla stipula degli accordi.

Sono presenti la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott.ssa Irene Panzera (Segretario Comunale) e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Organizzazione sindacale	Nominativo rappresentante
FP CGIL	\
CISL FP	\
UIL FPL	Rosario Micciché
CSA RAL	\



Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo	4
Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali	4
Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario e della banca delle ore	5
Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	5
Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro	6
Art. 6 – Servizi minimi indispensabili in caso di sciopero	6
Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro.....	7
Art. 8 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità... 9	9
Art. 9 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità	10
Art. 10 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno	10
Art. 11 - Welfare integrativo.....	10
Art. 12 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	10
Art. 13 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita.....	11
Art. 14 - Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi periodale.....	11
Art. 15 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali	11
TITOLO II - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI	11
Art. 16 - Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree	11
Art. 17 - Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali.....	14
TITOLO IV - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE.....	14
Art. 18 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate	14
Art. 19 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	15
Art. 20 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo.....	15
Art. 21 - Premi correlati alla performance	15
Art. 22 - Premio individuale.....	16
Art. 23 - Utilizzo dei risparmi	16
Art. 24 - Disposizioni finali.....	16



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

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 Quintano 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.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dalla data della sottoscrizione fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. 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.
 - c) la ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL.
4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
5. 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, nel rispetto dell'art 8, c 4 del CCNL 16.11.2022.

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 regolamenta la materia.
2. Le parti prendono atto che, salva diversa vigente disposizione legislativa, l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.
3. Il Comune promuove direttamente o in collaborazione con altri Enti ed istituzioni, le seguenti forme di formazione/aggiornamento, anche con metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro):
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni di massima nei primi tre mesi;



- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale;
 - percorsi formativi mirati al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di periodi prolungati di assenza dal lavoro.
4. Il Piano della Formazione sarà oggetto di specifica informazione sindacale ai sensi dell'art. dall'art. 5 del CCNL2019-2021.
 5. Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54, 55 e 56 del CCNL CFL del 16.11.2022.

Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario e della banca delle ore

1. L'effettuazione di lavoro straordinario è consentita previa adozione della determinazione di individuazione del relativo fondo.
2. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario pari a 180 ore, ai sensi dell'art. 32, c. 3 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, 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.

6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

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 – Servizi minimi indispensabili in caso di sciopero

1. Ai sensi dell'art. 2, comma 2 della Legge 146/90 e s.m.i. e dell'Accordo Collettivo Nazionale 19/9/2002, come integrato dal CCNQ DEL 8/3/2016, si individuano le prestazioni indispensabili, i contingenti di personale che devono garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero e le procedure da seguire e le modalità per l'erogazione delle prestazioni come di seguito specificate.
2. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'ente, al fine di restituire al servizio il carattere di ordinarietà per il periodo temporale interessato dalla precedente proclamazione di sciopero.



3. Le disposizioni in tema di preavviso e di indizione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.
4. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.
5. In ogni caso, riguardo alle modalità di effettuazione degli scioperi, saranno rispettate le disposizioni di cui all'art. 6 dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali del 19/09/2002.
6. I servizi essenziali, le relative prestazioni minime da garantire e il contingente sono così determinati:

SERVIZIO	PRESTAZIONI MINIME GARANTIRE	PERSONALE DA MANTENERE IN SERVIZIO
STATO CIVILE	Ricevimento delle denunce delle morti e rilascio dei permessi di seppellimento salme	n. 1 ufficiale di Stato Civile
ELETTORALE	Tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti (Pretura, Tribunale, Prefettura)	n. 1 unità
STIPENDI	Per l'intera giornata lavorativa e nei giorni necessari a garantire il servizio limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove dette attività siano coincidenti con l'ultimo giorno di scadenza di legge	n. 1 unità

7. Nelle giornate di sciopero non possono essere richieste prestazioni di lavoro straordinario, né progettuali.

Art. 7 - 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. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese, tenendo conto, eventualmente, dei

mutamenti organizzativi intervenuti in corso d'anno che hanno eventualmente inciso sul grado di esposizione a rischio o disagio nonché in base ai giorni di effettivo servizio come risultanti dal sistema di rilevazione presenza. L'indennità non viene proporzionata in base all'orario di lavoro.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio:
 - a) attività di carattere tecnico e manutentivo, di giardinaggio e di pulizia
 - b) attività di manutenzione stradale e/o cimiteriale
 - c) impiego di attrezzature e strumenti vibranti atti a determinare lesioni o microtraumi oppure l'utilizzo di macchinari connessi ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti
 - d) attività che implicano il contatto con salme (tumulazioni, inumazioni, ecc)
 - e) attività di trasporto con scuolabus o con automezzi di dimensioni analoghe
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), ad esempio le prestazioni rese anche in orario ordinario oltre la fascia 7-19 in forma anche occasionale ma continua nel tempo, o quelle connesse all'erogazione di servizi in front office per un periodo superiore a un numero di 6 ore giornaliere, oppure attività svolte dal personale assegnato all'ufficio di messi notificatori per l'attività di notifica sul territorio.
4. Si intendono per maneggio valori le attività cui sono adibiti i dipendenti, in via continuativa, che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "economo" o di "agente contabile".
5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è effettuata annualmente nell'ambito dell'accordo sulla parte economica.
6. L'importo individuale dell'indennità di cui al presente articolo, è definito come segue:
 - per prestazioni che comportino lo svolgimento di attività disagiate € 1,00 giornaliero;
 - per prestazioni che comportino lo svolgimento di attività esposte a rischi € 1,15 giornaliero.
 - per attività che comportino il maneggio valori € 1,55 giornaliero;



7. L'indennità per prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori è erogata solo per i giorni di effettivo servizio. Pertanto non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

Art. 8 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. 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, EQ che non risultino titolari di incarichi di EQ. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 CCNL CFL del 16.11.2022.
2. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento". Per i dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori e dei Funzionari, lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.
3. Il conferimento di tali incarichi rientra nel potere datoriale di organizzazione ed è effettuata a preventivo dal Responsabile del Servizio cui il dipendente è assegnato, il quale attesta annualmente, a consuntivo, l'effettivo svolgimento di tali incarichi.
4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati. Gli importi annui sono parametrati ai mesi di effettivo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro, infortunio sul lavoro o assenze per gravi patologie gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio, con conseguente riduzione proporzionale del compenso.
5. In sede di individuazione, a ciascun incarico, è attribuito un punteggio secondo i seguenti parametri:

Parametro	Massimo punti n. 15
Grado di competenza specialistico/ professionale rispetto alle funzioni da svolgere	Punti da 1 a 5
Svolgimento in autonomia dei processi lavorativi	Punti da 1 a 5
Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali	Punti da 1 a 5

6. I compensi saranno stabiliti in modo proporzionale al punteggio e alle somme destinate annualmente, in sede di contrattazione decentrata, al finanziamento di tale istituto.
7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale.



8. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata a consuntivo.

Art. 9 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità

1. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.
2. In situazioni di emergenza climatica e/o ambientale, il numero dei turni di reperibilità, può essere elevato fino ad un massimo di 8 volte in un mese, assicurando in ogni caso la rotazione del personale.
3. Le parti concordano di elevare l'indennità prevista dal comma 1 del medesimo articolo a € 12,00 per ogni 12 ore al giorno per i turni eccedenti le 6 volte mensili.
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.

Art. 10 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022.

Art. 11 - Welfare integrativo

1. Le parti danno atto che non sono stanziati dall'ente, alla data di stipula del presente contratto, risorse per finalità assistenziali nell'ambito di strumento a carattere mutualistico e pertanto si rimanda a un successivo accordo la definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, qualora si rendessero disponibili risorse ad esse dedicate.

Art. 12 - 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 l'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, su richiesta del dipendente, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, al di fuori del contingente per un tempo predefinito stabilito (tempo determinato), nella misura di un ulteriore 10%, in presenza di gravi e documentate situazioni famigliari, come meglio sotto definite:
 - dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;



- dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi
 - genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
2. L'elevazione del contingente, nei limiti del 10%, è sempre consentita per le nuove assunzioni part time.
 3. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono presentate ed esaminate senza limiti temporali.

Art. 13 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, sono stabiliti i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita: flessibilità oraria in entrata ed in uscita nel limite massimo di 30/30 minuti giornalieri. La flessibilità non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi in turno e/o da svolgersi con tempi ben definiti.

Art. 14 - Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi periodale.

1. Le parti prendono atto che il Comune di Quintano non ha attivato l'orario multi periodale.

Art. 15 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

1. Non viene elevato l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

TITOLO II - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI

Art. 16 - Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree

1. 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.



2. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ai 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.
4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione.
5. Successivamente alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Segretario comunale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando. Il bando viene pubblicato sul sito internet del Comune per almeno 10 giorni e viene affisso, anche, per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali. I dipendenti interessati presentano, entro il termine indicato dal bando, apposita istanza. Il segretario comunale esamina le domande presentate ed assegna il relativo punteggio sulla base dei criteri di cui al presente articolo. Il Segretario comunale forma la graduatoria per ogni area, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli criteri. Tale graduatoria, dopo l'approvazione, è adeguatamente pubblicizzata.
6. 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 24 mesi nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:
 - a. Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione;
 - b. 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;
 - c. nel caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
 - d. 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:



- 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.
- 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.

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

a. Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite – punti 60.

Il punteggio effettivo (a) è attribuito proporzionalmente, rapportando al punteggio massimo ottenibile (b) e considerando in uguaglianza la media delle valutazioni considerate effettivamente conseguita (c) e la valutazione massima teoricamente conseguibile (d), secondo il seguente schema: $a : b = c : d$.

b. Esperienza professionale - punti 40

L'esperienza professionale viene valutata con riferimento al tempo in cui si è ricoperto il medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi. Si procede ad attribuire 1 punto per ogni mese di anzianità di servizio, calcolata al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di attivazione della procedura, maturata dall'ultima progressione economica effettuata in eccesso rispetto ai 2 anni minimi richiesti. Le frazioni di mese sono conteggiate in ragione di 1 punto per periodi uguali o superiori a 15 giorni, 0 punti per periodi inferiori a 15 giorni. Valgono le seguenti precisazioni:



Nel caso di dipendenti assunti con mobilità, nel calcolo si tiene conto degli anni maturati presso l'amministrazione di provenienza senza soluzione di continuità.

- Nel caso di dipendenti in servizio presso altra amministrazione per esigenze diverse da quelle dell'amministrazione assegnataria (es. comando volontario, aspettativa ex art.110, comma 5, del d.lgs. n. 267/2000), il tempo in questione non viene computato.

- Il rapporto di lavoro a tempo parziale è computato come il rapporto di lavoro a tempo pieno.

In caso di assenza di progressioni economiche negli ultimi sei anni, in presenza di una media delle ultime tre valutazioni conseguite superiore a 90/100 la pesatura complessiva effettuata sulla base dei precedenti criteri viene incrementata del 3%.

A parità di punteggio, la progressione è attribuita al dipendente con maggiore anzianità di servizio nel differenziale economico. Solo in caso di ulteriore parità prevale la maggiore età anagrafica.

Sono elaborate graduatorie differenti per Area, al fine di garantire una più omogenea distribuzione dei differenziali stipendiali, secondo criteri concordati tra le parti. A tal fine, nell'ambito delle risorse assegnate a tale istituto, le parti individuano distinti budget da assegnare a ciascuna Area. Ai fini della verifica della quota limitata di dipendenti cui attribuire la PEO, viene presa in considerazione la totalità dei dipendenti, senza distinzione tra Aree.

Art. 17 - Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali

1. 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.

TITOLO IV - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 18 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. La determinazione delle risorse di cui al fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme e dai CCNL in vigore. La determina di costituzione del fondo è soggetta, nel



rispetto dei criteri di correttezza e buona fede, ad eventuali correzioni motivate e segnalate dalle parti sindacali.

2. I criteri di ripartizione delle risorse possono essere rivisti annualmente su richiesta di una delle parti.

Art. 19 - 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. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate.
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.

Art. 20 - 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. 21 - Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate oltre ai risparmi di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance ed è distribuito sulla base dei criteri previsti nella metodologia per la misurazione e la valutazione della performance descritta nell'allegato A alla presente.

Ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance si individuano i seguenti criteri:

- l'incentivo è riconosciuto a tutti i dipendenti di ruolo e a tempo indeterminato o determinato con almeno 180 gg di presenza effettiva in servizio. Al di sopra di detta soglia l'incentivo verrà riconosciuto in misura proporzionale al periodo lavorato. Al di sotto di questa soglia non è riconosciuto alcun incentivo.
- Per i part-time verticali o misti la soglia di 180 giorni è proporzionata ai giorni lavorati nella settimana.

Art. 22 - Premio individuale

1. Ai dipendenti in servizio, che conseguono le valutazioni più elevate, ai sensi del vigente sistema di valutazione, è attribuita valutati una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Il contingente massimo di personale cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è non superiore al 33% del personale valutato positivamente.
3. In caso di parità di punteggio, il premio verrà riconosciuto secondo i seguenti criteri, da applicarsi nel seguente ordine:
 - media delle valutazioni del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - in caso di ulteriore parità viene tenuta in considerazione la valutazione della performance organizzativa operata in base alle schede di cui al punto precedente;
 - in casi di ulteriore parità si prenderanno in considerazioni gli anni precedenti il triennio sopra considerato, fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta la definizione di una graduatoria;
4. La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance.

Art. 23 - Utilizzo dei risparmi

1. Le somme destinate agli istituti contrattuali di cui al presente CCDI e non totalmente liquidate, a consuntivo, concorrono ad incrementare la quota destinata alla performance.
2. Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance, qualora finanziati con risorse di parte stabile, confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.
3. I 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) costituiscono economia di bilancio.
4. I valori relativi agli istituti di cui al fondo risorse decentrate sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance.

Art. 24 - Disposizioni finali

1. 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.
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.

Letto, confermato e sottoscritto.

Quintano, li 27/12/2023

Per la parte datoriale OO.SS.

Il Presidente

Dott.ssa Irene Panzera -

Segretario Comunale

UIL FPL Rosario Miccichè

