



# Città di Fratta Polesine

Provincia di Rovigo

Ufficio Servizi Amministrativi



**COMUNE DI FRATTA POLESINE**  
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)**  
**PER IL TRIENNIO 2023-2025 - PARTE NORMATIVA**  
**ED ACCORDO ECONOMICO 2023**

**La delegazione di parte datoriale così composta:**

Segretario comunale Dott. Gerlando Gibilaro

**La delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale CISL FP Sig. Malin Francesco

R.S.U. Sig. Mazzetti Mosè

Premesso che a seguito della deliberazione n° 86 del 14.11.2023, con la quale la Giunta Comunale, acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di C.C.D.I. espresso dal Revisore del Conto ai sensi degli artt. 40 bis, comma 1 e 40, comma 3 sexies, del D. Lgs. n° 165/2001, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere, in conformità alla Preintesa siglata, il contratto decentrato integrativo per il triennio 2023-2025 - parte normativa ed accordo economico 2023,

**SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI FRATTA POLESINE PER IL TRIENNIO 2023/2025- PARTE NORMATIVA ED ACCORDO ECONOMICO 2023.**



# Città di Fratta Polesine

Provincia di Rovigo

Ufficio Servizi Amministrativi



## SOMMARIO

<b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>3</b>
<b>CAPO I Disposizioni Generali.....</b>	<b>3</b>
<i>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....</i>	<i>3</i>
<i>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....</i>	<i>4</i>
<b>TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....</b>	<b>5</b>
<b>Capo I Sistema delle relazioni sindacali.....</b>	<b>5</b>
<i>Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.....</i>	<i>5</i>
<i>Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....</i>	<i>5</i>
<b>TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....</b>	<b>6</b>
<b>Capo I Nuovo sistema di classificazione.....</b>	<b>6</b>
<i>Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree.....</i>	<i>6</i>
<b>Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione.....</b>	<b>10</b>
<i>Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....</i>	<i>10</i>
<b>Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione.....</b>	<b>10</b>
<i>Art. 7 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione.....</i>	<i>10</i>
<b>TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro.....</b>	<b>11</b>
<i>Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 9 Flessibilità dell'orario di lavoro.....</i>	<i>12</i>
<b>TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....</b>	<b>13</b>
<b>CAPO I Risorse e Premialità.....</b>	<b>13</b>
<i>Art. 10 Quantificazione delle risorse.....</i>	<i>13</i>
<i>Art. 11 Strumenti di premialità.....</i>	<i>14</i>
<i>Art. 12 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....</i>	<i>14</i>
<b>CAPO II Performance organizzativa e individuale.....</b>	<b>16</b>
<i>Art. 13 Premio correlato alla performance organizzativa.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 14 Premio correlato alla performance individuale - differenziazione.....</i>	<i>16</i>
<b>CAPO III Disciplina delle indennità.....</b>	<b>17</b>
<i>Art. 15 Principi generali.....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 16 Indennità condizioni di lavoro.....</i>	<i>18</i>
<i>Art. 17 Indennità per specifiche responsabilità.....</i>	<i>21</i>
<b>CAPO IV Altri compensi, incentivi e benefit.....</b>	<b>28</b>
<i>Art. 18 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....</i>	<i>28</i>
<i>Art. 19 Welfare integrativo.....</i>	<i>29</i>
<b>TITOLO VI SEZIONI SPECIALI.....</b>	<b>32</b>
<b>CAPO I Polizia locale.....</b>	<b>32</b>
<i>Art. 20 Indennità di servizio esterno.....</i>	<i>32</i>
<b>TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....</b>	<b>34</b>
<i>Art. 21 Salute e sicurezza sul lavoro.....</i>	<i>34</i>
<i>Art. 22 Innovazioni tecnologiche.....</i>	<i>35</i>
<i>Art. 23 Disposizioni finali.....</i>	<i>35</i>



## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I Disposizioni Generali

#### Art. 1

#### Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
  - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - e) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Comune di Fratta Polesine, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 36 del 03.05.2019;
  - f) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con Delibera di Giunta Comunale n. 85 del 28.06.2011 e modificato con Delibera di Giunta Comunale n. 72 del 04.10.2017;
  - g) i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.



# Città di Fratta Polesine

Provincia di Rovigo

Ufficio Servizi Amministrativi



## Art. 2

### Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2025**.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.



## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### Capo I Sistema delle relazioni sindacali

#### Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



## TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

### Capo I Nuovo sistema di classificazione

#### Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL) <sup>1</sup>

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "**differenziali stipendiali**" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

#### A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano, per l'anno 2023, ad € 2.350,00 fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
- b) **Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023** per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

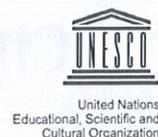
<sup>6</sup>  
<sup>1</sup> c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);



# Città di Fratta Polesine

Provincia di Rovigo

Ufficio Servizi Amministrativi



United Nations  
Educational, Scientific and  
Cultural Organization



Villa Badoer  
Inscribed on the World  
Heritage List in 1996

AREA	MISURA ANNUA LORDA DIFFERENZIALE E STIPENDIALE	NUMERO MASSIMO DIFFERENZIALI STIPENDIALI PER OGNI DIPENDENTE	N. DIFFERENZI ALI ATTRIBUIBILI (rapportati ai dipendenti aventi diritto)	RISORSE NECESSARIE
FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE	€ 1.600,00	6	1/2	€ 1.600,00
ISTRUTTORI	€ 750,00	5	1/3	€ 750,00
OPERATORI ESPERTI	€ 650,00	5	0/0	€ 0,00
OPERATORI	€ 550,00	5	0	€ 0,00

- c) Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 50% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili utilizzabili per la contrattazione decentrata, che potrà essere destinata alle progressioni orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali.
- d) Le progressioni si applicano al personale in servizio alla data della stipula del contratto decentrato.

## B) Requisiti di partecipazione

a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

## C) Ponderazione dei criteri di valutazione



Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

### **Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali**

<b>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</b>			
<b>Area</b>	<b>Valutazione della performance del triennio precedente</b> (non inferiore a 40)	<b>Esperienza professionale</b>  (non superiore a 40) (dove 10 anni= 40 punti per operatori/operatori esperti, 30 punti per istruttori e 20 punti per funzionari E.Q.)	<b>Totale massimo</b>
OPERATORI	60	40	100
OPERATORI ESPERTI	60	40	100
ISTRUTTORI	70	30	100
FUNZIONARI E.Q.	80	20	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

#### **A. Valutazione della performance del triennio precedente**

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.



# Città di Fratta Polesine

Provincia di Rovigo

Ufficio Servizi Amministrativi



Villa Badoer  
inscribed on the World  
Heritage List in 1996

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

## B. Esperienza professionale e capacità professionale

Si intende l'esperienza professionale maturata a decorrere dall'ultima progressione economica orizzontale o differenziale stipendiale nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

L'esperienza professionale e capacità professionale si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato.

Pertanto, nel conteggio degli anni - rilevanti ai fini del presente criterio - si terrà conto esclusivamente degli anni per i quali il dipendente abbia ottenuto una valutazione della performance individuale non inferiore al 70% del punteggio massimo attribuibile, idoneo a dimostrare l'esperienza e la capacità professionale acquisite negli anni di servizio valutati.

## C) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori, operatori esperti, Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.



La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

## Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

### Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono distribuite integralmente e ripartite in parti uguali tra gli incaricati di elevata qualificazione, tenendo conto solo della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, nell'ipotesi di mancata nomina del titolare.

## Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione

### Art. 7 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)



1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

## TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO I

#### Istituti correlati all'orario di lavoro

##### Art. 8

##### **Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;



# Città di Fratta Polesine

Provincia di Rovigo

Ufficio Servizi Amministrativi



- c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. 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, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

## Art. 9

### Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il responsabile competente;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili;
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;



- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

## **TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

### **CAPO I Risorse e Premialità**

#### **Art. 10 Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è effettuata dall'Amministrazione in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore nel corso di validità del presente contratto.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 427 del 14.09.2023. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano ad € 49.135,76 (di cui risorse stabili pari ad € 42.105,63 e risorse variabili pari ad € 7.030,13)
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui al presente contratto integrativo.



## Art. 11

### Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
  - d) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
  - e) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
  - f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
  - g) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili.

## Art. 12

### Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche



# Città di Fratta Polesine

Provincia di Rovigo

Ufficio Servizi Amministrativi



- meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dall'amministrazione verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
5. Per l'anno 2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 49.135,76 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come di seguito specificato:

DESTINAZIONE RISORSE	Importi in €
Indennità condizioni di lavoro (rischio/disagio)	360,00
Indennità maneggio valori	312,00
Indennità di servizio esterno vigilanza di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022	312,00
Indennità di comparto	4.780,02
Progressioni orizzontali storiche (comprehensive dei differenziali posizioni di sviluppo)	16.961,86
Indennità specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	11.900,00



differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili	2.350,00
premi correlati alla performance	12.159,88

## CAPO II

### Performance organizzativa e individuale

#### Art. 13

#### Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente e relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dall'amministrazione in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente responsabile. La performance organizzativa ha un'incidenza percentuale del 60% sull'ammontare del premio complessivo.

#### Art. 14

#### Premio correlato alla performance individuale - differenziazione

#### Abbattimento del premio correlato alla performance organizzativa ed individuale in relazione al compenso percepito sulla base di specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 6 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente dall'amministrazione, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.



2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. La performance individuale ha un'incidenza percentuale del 40% sull'ammontare del premio complessivo.
3. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale", viene suddiviso tra i dipendenti sulla base nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
6. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. L'importo della quota individuale sarà definito a consuntivo applicando la predetta maggiorazione.
7. **La maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita a n. 1 dipendente che consegue – sulla base del sistema di valutazione della performance - la valutazione più elevata per ogni anno.** In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 6 è attribuita secondo i seguenti criteri:
  - a) non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
  - b) superiore valutazione media del triennio

## CAPO III

### Disciplina delle indennità

#### Art. 15

#### Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.



3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Responsabile delle Risorse Umane, sulla base delle indicazioni dei Responsabili delle Aree.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.

## Art. 16

### Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
  - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne,



# Città di Fratta Polesine

Provincia di Rovigo

Ufficio Servizi Amministrativi



posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.



8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

10. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno
1	personale esposto a rischio/disagio (altre fattispecie):	comma 2 lett. a), b) e c)	€ 1,00
		comma 6 lett. a), b), c) e d)	€ 1,15
2	personale con funzioni di agente contabile	media mensile di valori di cassa maneggiati da € 500 ad € 1000,00	€ 1,00
		media mensile di valori di cassa maneggiati maggiore di € 1000,00	€ 1,50



13. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapacienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

14. Le indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2023 è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:

N.	Indennità	Numero potenziale addetti	Importo giornaliero	Totale
	Indennità di rischio/disagio	1	1,15	360,00
	Maneggio valori	1	1,00	312,00
				672,00

## Art. 17

### Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
    - a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
    - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);



# Città di Fratta Polesine

Provincia di Rovigo

Ufficio Servizi Amministrativi



- c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di responsabile dei Tributi;
  - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
  - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - g. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
  - h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
  - l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti;
  - m. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito tra le aree con determinazione del Responsabile del servizio personale, sentita la conferenza dei responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità varia fino al massimo di € 2.100,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ.
2. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:



# Città di Fratta Polesine

Provincia di Rovigo

Ufficio Servizi Amministrativi



United Nations  
Educational, Scientific and  
Cultural Organization



Villa Badoer  
inscribed on the World  
Heritage List in 1996

## PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 1.400,00

Punti da 40 a 49	€. 350,00
Punti da 50 a 69	€. 700,00
Punti da 70 a 89	€. 1.050,00
Punti da 90 a 100	€. 1.400,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e responsabili.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 1 persona	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100



# Città di Fratta Polesine

Provincia di Rovigo

Ufficio Servizi Amministrativi



## PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.100,00

Punti da 40 a 49	€. 525,00
Punti da 50 a 69	€. 1.050,00
Punti da 70 a 89	€. 1.575,00
Punti da 90 a 100	€. 2.100,00



# Città di Fratta Polesine

Provincia di Rovigo

Ufficio Servizi Amministrativi



Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 35
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 1 persona	fino a 5
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Responsabile di Servizio	SI	fino a 25
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10



# Città di Fratta Polesine

Provincia di Rovigo

Ufficio Servizi Amministrativi



funzione svolta).	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 25
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

## PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.100,00

Punti da 40 a 49	€. 525,00
Punti da 50 a 69	€. 1.050,00
Punti da 70 a 89	€. 1.575,00
Punti da 90 a 100	€. 2.100,00



# Città di Fratta Polesine

Provincia di Rovigo

Ufficio Servizi Amministrativi



Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	<b>MODESTO</b> Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	<b>ELEVATO</b> Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

2. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

3. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.



**CAPO IV**

**Altri compensi, incentivi e benefit**

**Art. 18**

**Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - a. incentivi funzioni tecniche (CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI);
  - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
  - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
  - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
  - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
  - a. proventi da sponsorizzazioni;
  - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di area competente.
5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.



## Art. 19

### Welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. h)- art. 82 CCNL)

1. L'amministrazione considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave delle politiche del personale ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

2. L'Amministrazione attribuisce quindi, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.

3. I termini e le condizioni di attuazione del piano Welfare sono di seguito riportate:

#### BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE

In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali, a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, e abbiano conseguito una valutazione della performance individuale pari al 70% del punteggio massimo attribuibile nell'ultima valutazione.

#### CONTO WELFARE

Il CONTO WELFARE è il valore effettivo di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare.

Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari.

#### SERVIZI WELFARE OFFERTI DAL PIANO

I servizi welfare offerti si articolano nei seguenti ambiti:

- 1 Iniziative di sostegno al reddito della famiglia.
- 2 supporto alla istruzione dei figli
3. voucher per attività culturali, ricreative, sportive e con finalità sociale
- 4 polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale

Per ciascuna Area, vengono di seguito riportati i servizi welfare offerti tra i quali ciascun dipendente potrà discrezionalmente scegliere fino a concorrenza del proprio credito.

In particolare, al termine del ciclo di valutazione della performance, scaduti i termini di impugnazione della propria scheda di valutazione, ciascun dipendente avrà facoltà di scegliere la modalità di godimento del proprio credito welfare integrativo trasmettendo, tramite protocollo interno, formale comunicazione all'Ufficio risorse umane secondo il modello di domanda che verrà fornito.

#### 1 INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA.



1.1 rimborso spese del trasporto pubblico sostenuto dal dipendente o da familiare fiscalmente a carico per raggiungere il luogo di lavoro o studio.

Sono rimborsabili le spese sostenute per acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico per raggiungere il luogo di lavoro da parte del dipendente e/o per il raggiungimento del luogo di lavoro o studio da parte di familiari fiscalmente a carico.

#### MODALITA' DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la ricevuta dell'abbonamento al trasporto pubblico e relativo giustificativo di spesa.

L'Ufficio risorse Umane informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa. Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

## 2 SUPPORTO ALLA ISTRUZIONE DEI FIGLI

2.1 rimborso delle spese sostenute dal dipendente per:

- acquisto libri scolastici e/o universitari;
- mensa scolastica;
- servizi di pre e post scuola;
- scuolabus;
- centri estivi;
- master universitari;
- Rette di iscrizione e frequenza dal nido all'Università.

#### MODALITA' DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e dell'abbonamento e relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane, il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa.

Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

## 3. VOUCHER PER ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE, SPORTIVE E CON FINALITÀ SOCIALE.

Voucher per l'acquisto di biglietti/abbonamenti per se e/o familiari fiscalmente a carico:

- Cinema;



# Città di Fratta Polesine

Provincia di Rovigo

Ufficio Servizi Amministrativi



- teatro;
- musei;
- Voucher per l'acquisto di libri o abbonamenti a riviste.
- Rimborso spesa per abbonamenti a palestre o centri sportivi.

## MODALITA' DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e dell'abbonamento e relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa.

Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

## 4 POLIZZE SANITARIE INTEGRATIVE DELLE PRESTAZIONI EROGATE DAL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Versamento integrale o quota parte per l'acquisto di pacchetti di coperture sanitarie integrative purché regolarmente iscritte all'anagrafe dei fondi sanitari.

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo comunica all'Ufficio risorse umane l'importo da versare alla cassa di assistenza Sanitaria e la tempistica prevista dalla contribuzione oltre a tutti i giustificativi di spesa.

L'Amministrazione procederà al rimborso al dipendente della relativa quota nella prima busta paga utile. Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

## REGIME FISCALE

L'Amministrazione garantisce il mantenimento dei servizi di welfare in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento adeguandoli ad eventuali e sopravvenuti cambiamenti, anche in materia fiscale.

Le spese rimborsate tramite i benefici welfare che godono dei benefici fiscali non potranno essere portate in detrazione anche nelle dichiarazioni dei redditi.

In sede di dichiarazione dei redditi potranno, invece, essere recuperate le quote non interamente rimborsate tramite welfare, fruendo, quindi, in tal caso, dei benefici fiscali previsti per legge.

Sarà cura del dipendente beneficiario conservare copia originale di tutta la documentazione presentata in sede di richiesta di rimborso welfare che in sede di dichiarazione dei redditi, documentazione che dovrà essere interamente prodotta in caso di verifica da parte dell'Amministrazione o di eventuali organi di controllo.

Resta inteso che ciascun dipendente è responsabile della veridicità delle dichiarazioni fornite e della autenticità dei giustificativi di spesa forniti, nonché del loro corretto utilizzo consapevole delle



conseguenze, anche penali, in cui incorre in caso di dichiarazioni false o mendaci ovvero per falsità nella formazione degli atti o nell'uso di atti falsi.

Le parti stabiliscono che, qualora non fosse possibile attivare l'istituto di cui al presente articolo, le risorse destinate annualmente al medesimo istituto saranno devolute alla performance.

## TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

### CAPO I Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

#### Art. 20 Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale 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. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista la seguente indennità, non cumulabile con indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 84-BIS CCNL 16.11.2022:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni	€ 1,00

3. Qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa deve essere effettuato un corrispondente riproporzionamento dell'indennità. Pertanto, nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa



nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni.

4. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene semestralmente, sulla base dei dati desunti dalla attestazione degli addetti del Servizio di Polizia Locale, convalidata dal Responsabile dell'Area competente.

6. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

7. L'indennità di servizio esterno è attribuita, **per i giorni di effettivo svolgimento delle attività** stimata nei seguenti importi:

Attività professionale svolta	n. addetti	Importo giornaliero	Totale
Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni.	1	€ 1,00	€ 312,00



## TITOLO VII Disposizioni Finali

### Art. 21

#### Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori 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.
- f) 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. 22

### Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità 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.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

## Art. 23

### Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Scritto, letto e firmato.

FIRME

#### Parte datoriale

Segretario comunale

Dott. Gerlando Gibilaro

data 28-11-2023

#### Parte sindacale

OO.SS. Territoriale CISL FP

Sig. Malin Francesco

data 24/11/2023

R.S.U.

Sig. Mazzetti Mosè

data 24/11/2023

