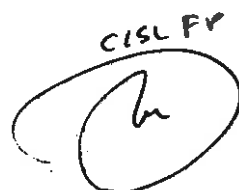


COMUNE DI BONA VIGO
PROVINCIA DI VERONA

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
NORMATIVO

TRIENNIO 2016-2018



CISL FP


VILPZ




**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
NORMATIVO PER IL TIENNIO 2016 – 2018**

* * *

In data 22/12/2017 alle ore 12.30 presso il Comune di BONAVIGO (VR) si sono riunite le delegazioni trattanti del Comune di BONAVIGO per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo per il triennio 2016-2018.

Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

il Segretario Comunale dott.ssa Gisella Trescato

i dipendenti Responsabili di Area:

Rag. Bertoldo Fulvio

Delegazione trattante di parte sindacale:

Le Federazioni Sindacali Territoriali.

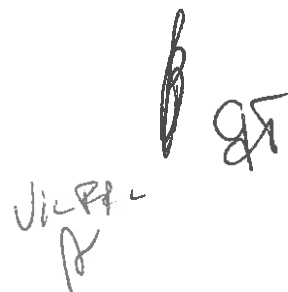
- Per la CISL-FPS Sig. Maurizio Olivato
- Per la U.I.L. FPL D.ssa Daniela Prencipe
- Rappresentante R.S.U. Sig. Zanon Valentino

PREMESSO CHE:

- In data 07/11/2017 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte giuridica triennio 2016-2018;
- Che con delibera di Giunta Comunale n. 55 del 29/11/2017 è stata approvata l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte giuridica triennio 2016-2018– e autorizzata la sottoscrizione definitiva;
- Che in data 28/11/2017, prot. n. 6278 del 29/11/2017, è pervenuto parere favorevole da parte del Revisore dei Conti;

CIO' PREMESSO

Le parti sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte giuridica triennio 2016-2018 – che si allega alla presente.



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI 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 di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - 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;
 - 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;
 - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - Nuovo Sistema permanente di Valutazione delle Prestazioni e dei risultati dei dipendenti approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 07 del 24.01.2013;
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di BONAVIGO, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall'01.01.2016.

VILPRL
R

CISL FO
[Signature]

[Signature] GS

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, alla progressione economica, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. 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.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno 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 pubblica.
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 pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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 15 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.

Art. 5 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva decentrata integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;

b) concertazione, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;

VIL
R



CISL FP




- c) informazione, sulle materie che non sono oggetto di contrattazione e concertazione;
- d) consultazione, ove specificatamente indicato dalla norma;
- e) confronto, ove specificatamente indicato dalla norma;

3. L'istituto della contrattazione collettiva decentrata integrativa viene gestito ai sensi e secondo le modalità, i limiti, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL, e disciplinato in ambito aziendale con apposito protocollo d'intesa.

Ai sensi dell'art. 4, commi 5 e 6 del CCNL 1.04.1999 le clausole del CCDI non possono essere in contrasto con i vincoli, normativi, finanziari e temporali, dettati dal contratto collettivo nazionale. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Ai sensi dell'art. 10, comma 3 del CCNL 1.04.1999 l'Ente, nella contrattazione collettiva integrativa decentrata, ritiene di avvalersi dell'assistenza dell'A.R.A.N., relativamente alla interpretazione del testo contrattuale ed alle linee guida per la sua applicazione. In subordine anche del parere dell'A.N.C.I..

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti/Responsabili di Settore riguardanti materie oggetto di contrattazione sarà richiamato il preventivo parere della Commissione trattante o il CCDI aziendale in vigore sottoscritto dalle parti.

4. Gli istituti della concertazione e dell'informazione vengono attivati e gestiti ai sensi e secondo le modalità, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL.

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta o su supporto informatico o attraverso i canali informatici.

5. Presso l'Ente Comune di BONAVIGO (VR), nel rispetto dei tempi e modalità previste dai CCNL di comparto, la contrattazione e la concertazione possono essere regolate da uno specifico protocollo d'intesa tra le parti.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 6 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti e nell'effettiva disponibilità di bilancio creata a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Il mancato perseguimento degli obiettivi comporterà che le somme a loro finanziamento costituiranno economia di bilancio per il Comune non potendo le stesse finanziare altri istituti del trattamento economico accessorio.

VILGAL
R

CISLFP
C

Q

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Non viene riconosciuto come mancato raggiungimento degli obiettivi, quello derivante da cause non imputabili alle unità operative.

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente con atto N. 07/2013;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009; istituito per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente con atto N. 07/2013 (la cui scheda viene riportata sub allegato "A") e secondo il criterio dell'arricchimento professionale, in base alle modalità contenute nella scheda allegata al Regolamento del "Sistema di Misurazione per l'attribuzione delle P.E.O.". I criteri stabiliti dall'art. 23 sono quelli indicati dai commi 1 e 2 in quanto il comma 3 risulta attualmente inapplicabile (fasce di merito);
 - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente con atto N. 07/2013;
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

VILFPL
PS

CISL FP
Ca

PS
CA

- e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito". Conformemente a quanto previsto dall'art. 40 comma 3bis del D.Lgs. n. 165/2001: *"La contrattazione collettiva integrativa destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato"*.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche 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) 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;
 - e) il sistema di misurazione e valutazione della performance si applica sia agli istituti incentivanti che alla progressione economica orizzontale.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- Riposo settimanale compensativo per attività prestata in giorno festivo
 - Recupero lavoro straordinario
 - Congedo ordinario
 - Permessi sostitutivi delle festività sopresse
 - Permessi per nascita di figli e lutto
 - Permessi per donazioni di sangue
 - Permessi sindacali retribuiti
 - Assenze per infortuni sul lavoro
 - Articolo 21 comma 7 del CCNL 6.7.1995
5. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro, in caso di mancato superamento del periodo di prova.

Vic. PRL
P

↓
A

CISL PD
C

↓
G

6. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti parametrati sulla base degli stipendi di base (scorporati dell'ex I.I.S.) contrattualmente definiti a livello giuridico:
- B: 1,75
 - C: 1,85
 - D: 2,00
7. La quota di incentivazione destinata a remunerare il contributo individuale è proporzionalmente ridotta in rapporto alla percentuale dei risultati raggiunti:
- a. obiettivo raggiunto in misura oltre il 90% si eroga il 100%;
 - b. obiettivo raggiunto tra il 75% e il 90% si eroga 75%;
 - c. obiettivo raggiunto tra il 60% e il 75% si eroga 50%;
 - d. obiettivo raggiunto tra il 50% e il 60% si eroga 25%;
 - e. obiettivo non raggiunto nessuna erogazione

Il valore individuale così ottenuto sarà rettificato in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3, 4 , andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività".

Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo e meritocratico sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art.23 del D. Lgs. 150/2009 e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente con D.G.C. n. 07 del 24/01/2013 che dispone all'art 15 l'adozione da parte dell'Ente di apposito atto regolamentare.
3. Possono essere beneficiari una quota dei dipendenti che hanno i requisiti per poter partecipare alla selezione e nei limiti delle risorse a ciò destinate nel fondo di cui all'art. 15, comma 2, lett. b) del CCNL 1.4.1999. La percentuale dei beneficiari della progressione economica orizzontale viene concordata annualmente in sede contrattazione collettiva decentrata integrativa.
4. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione e di quello precedente, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto.
5. Lo scorrimento delle graduatorie e quindi l'attribuzione del passaggio economico al dipendente, avviene fino al completo esaurimento delle risorse finanziarie assegnate nell'anno.
6. Le progressioni hanno decorrenza dal 1 gennaio successivo all'anno di valutazione di riferimento.

VIL 82
P

CISLFF
h

GA

**CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I
COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI
RESPONSABILITA'**

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro 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 categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. 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, a cura del competente Responsabile di Area.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito indicate. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 11– Indennità di rischio e disagio

1. Ai dipendenti appartenenti alle categorie B che svolgono attività connotate da particolare "rischio", come in prosieguo inquadrate, in applicazione dell'art. 17, comma 2 lett. d) del CCNL dell'01.04.1999, compete – per il periodo di effettiva esposizione al rischio, una indennità annua pari a € 360,00. Si stabilisce che la presente indennità è erogata mensilmente.
2. Ai dipendenti appartenenti alle categorie B che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, in applicazione dell'art. 17, comma 2 lett. e) del CCNL dell'01.04.1999, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità annua pari a € 800,00. Si stabilisce che la presente indennità è erogata mensilmente.
3. 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 decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta

VILPIL
p

CISL FP
la

ff
gp

salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

4. Le parti concordano di compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni di rischio e disagio individuando, con il presente accordo, le tipologie lavorative che rientrano nella fattispecie, evidenziando per ognuna di esse le mansioni che caratterizzano in maniera prevalente l'istituto in parola nonché all'effettivo periodo / orario di lavoro.
5. L'indennità sarà erogata per le seguenti tipologie di prestazione lavorativa:

▪ prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, macchine operatrici complesse, mezzi meccanici e altri veicoli per il trasporto di materiale o per altre funzioni operative.

▪ prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti dalla rimozione e seppellimento di salme.

▪ prestazioni di lavoro che comportano: esposizione diretta al contatto con catrame, bitumi nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica stradale in presenza di traffico.

▪ prestazioni di lavoro con particolari articolazioni dell'orario di lavoro, con conseguente estensione e/o ampliamento dell'apertura pomeridiana collegate a particolari esigenze organizzative o di servizio diretto all'utenza.

- prestazioni di lavoro a contatto con il pubblico per almeno 2/3 dell'orario di lavoro giornaliero e/o coinvolgimento in prestazioni soggette al rispetto dei tempi di cui alla legge 241/90.
- prestazioni del personale impiegatizio delle categorie A, B e C non nominato responsabile di procedimento amministrativo, che abbia il coordinamento diretto di altri dipendenti ovvero che sia tenuto, in relazione alla struttura e alla dimensione organizzativa dell'ente, allo svolgimento di mansioni plurime. Le parti concordano il riconoscimento delle mansioni plurime quando il dipendente viene adibito allo svolgimento di funzioni inerenti servizi diversi pur compresi nella medesima area funzionale.

Per il personale che svolge il proprio servizio a part-time o a orario ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

Gli eventuali risparmi, accertati a consuntivo, confluiscono nelle risorse collegate alla produttività di cui all'art. 17 c.2 del CCNL.

La remunerazione della Responsabilità e del Rischio/Disagio non sono cumulabili tra loro.

ULFPL
R

CISLFP
h

CFI

Art. 12 – Indennità per chiamata fuori orario.

1. Ai dipendenti del personale in dotazione al Settore Tecnico (con esclusione delle posizioni organizzative) viene concordata un'indennità forfettaria di €. 24,00 a chiamata relativamente ai servizi di pronto intervento, riguardanti l'assistenza per allagamenti e sgomberi stradali in caso di incidenti e/o condizioni meteorologiche sfavorevoli;
2. Le chiamate potranno essere effettuate dal Sindaco o suo incaricato/sostituto o dal Responsabile del Settore.
3. Ai dipendenti del personale in dotazione allo Stato Civile (con esclusione delle posizioni organizzative) viene concordato un'indennità forfettaria pari a €. 30,00 a chiamata relativamente alla reperibilità collegata al ricevimento dei seguenti atti di stato civile nelle ipotesi di doppia festività con conseguente chiusura degli uffici per più di 48 ore.
 - a. Matrimoni civili;
 - b. Atti di morte.
4. Le chiamate potranno essere effettuate dal Sindaco o suo incaricato/sostituto o dal Responsabile del settore.
5. L'indennità comprende la prima ora di lavoro straordinario. Qualora il servizio richieda più di un orario maggiore, le parti concordano il pagamento delle ulteriori ore espletate.
6. La quota annua stabilita per le situazioni di "chiamata fuori orario" se non corrisposta, viene fatta confluire nel fondo per la produttività dello stesso anno.

Art. 13 – Indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno.

1. L'indennità disciplinata dall'art. 24, comma 5 del CCNL 14.09.2000, è corrisposta al personale che svolga la prestazione lavorativa in normale orario di lavoro, anche in assenza di turnazione:
 - a. in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b. in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
2. La corresponsione degli importi relativi all'indennità dovute per orario notturno o festivo e per orario festivo - notturno è effettuato, di norma, con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.
3. L'eventuale economia risultante dal fondo individuato e quantificato a titolo di "lavoro straordinario", se non erogata viene conferita nel fondo per le produttività dello stesso anno.

Art. 14 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Area 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.
2. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C e D (non titolari di posizione organizzativa).
3. Per ogni dipendente incaricato come Responsabile del Procedimento amministrativo è riconosciuta un'indennità da un minimo di €. 0.00 ad un massimo di €. 2.500,00, che per il triennio 2016 – 2018 viene stabilita in €. 1.700,00.

VILPCL
R

R

CISL FP
R

R
R

L'indennità per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. f) del CCNL dell'01.04.1999 non è cumulabile con quello previsto dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22.01.2004.

Gli eventuali risparmi, accertati a consuntivo, confluiscono nelle risorse collegate alla produttività di cui all'art. 17 c.2 del CCNL.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 15– Compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale

Le risorse di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, si riferiscono a:

- ⇒ rilevazioni statistiche in favore dell'Istat: liquidati secondo gli importi assegnati dall'Istituto di statistica.

Art. 16 – Disposizioni finali e transitorie

Per quanto non espressamente previsto nel presente accordo economico si fa rinvio alle norme che regolano la materia di lavoro degli enti locali.

Nel caso di vacanza contrattuale verranno applicate le presenti disposizioni sino all'approvazione del nuovo C.C.N.L. e conseguente approvazione del contratto collettivo decentrato integrativo.

Letto confermato e sottoscritto

Bonavigo, li 22/12/2017

Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

il Segretario Comunale dott.ssa Gisella Trescato 

i dipendenti Responsabili di Area:

Rag. Bertoldo Fulvio 

Delegazione trattante di parte sindacale:

Le Federazioni Sindacali Territoriali.

• Per la CISL-FPS Sig. Maurizio Olivato 

• Per la U.I.L. FPL D.ssa Daniela Prencipe 

• Rappresentante R.S.U. Sig. Zanon Valentino 

COMUNE DI BONAVIGO
Provincia di Verona

ALLEGATO

**ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE GIURIDICA**

PERIODO ANNI 2016 – 2018

CRITERI DI MISURAZIONE PER ATTRIBUZIONE P.E.O.

**Art. 1
ATTRIBUZIONE P.E.O.**

1. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo e meritocratico con la procedura definita nel presente Sistema di Misurazione e Valutazione.
2. Possono essere beneficiari i dipendenti che hanno i requisiti per potere partecipare, nei limiti delle risorse a ciò destinate nel fondo per le risorse decentrate (parte stabile).
3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
4. Il punteggio è stabilito dall'allegata scheda di valutazione per la progressione economica. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
5. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione e di quello precedente, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto.
6. In ogni caso è comunque necessario il raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 40 della scheda di valutazione per la progressione economica orizzontale ai fini dell'effettiva attribuzione della progressione orizzontale
7. Le progressioni hanno decorrenza dal 1 gennaio successivo all'anno di valutazione di riferimento.

VILP
P



CISL FP






Art. 2

I REQUISITI

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.
2. I requisiti per concorrere sono:
 - a) Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno 2 anni per la categoria B) – 3 anni per la categoria C) – 4 anni per la categoria D) di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché nel rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Fermo restando quanto stabilito dal precedente comma, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo aver maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
4. La valutazione è effettuata con riferimento alla attività svolta ed ai risultati conseguiti desunti dalle schede di valutazione.

Art. 3

LA PROCEDURA

1. La valutazione è effettuata annualmente dal responsabile del servizio della articolazione organizzativa in cui il dipendente presta la sua attività; per i titolari di posizione organizzativa nelle aree prive di dirigente si applica la valutazione effettuata dal segretario comunale, e in caso di assenza dal Sindaco o suo delegato.
2. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal dirigente (o responsabile) in cui la attività è stata svolta in modo prevalente.
3. In caso di comando parziale presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal dirigente (o responsabile) della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è in organico; in caso di comando totale la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.

Art. 4

GRADUATORIA

1. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1 gennaio successivo all'anno di valutazione di riferimento.
2. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
4. Il Responsabile, al termine della valutazione, forma apposita graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 1 del presente regolamento.

VILP
AS



CLSL FF

5. La graduatoria complessiva finale sarà approvata con determina dal Responsabile del Servizio o dal Segretario Comunale e sarà affissa all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi.
6. La validità della graduatoria approvata e pubblicata si esaurirà con l'individuazione degli aventi diritto e con la relativa assegnazione di posizione economica.

Art. 5 RICORSI

1. E' stabilito in 15 giorni decorrenti dalla pubblicazione della graduatoria, il termine entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno, prima di attivare le altre procedure di contenzioso.
2. Entro 15 giorni dalla presentazione dei ricorsi, il Segretario Comunale e il Responsabile del Servizio, diverso da quello che ha proceduto alla valutazione, prendono in esame i ricorsi e decidono se accogliere, modificare, correggere o rigettare gli stessi.

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE COSTITUITO DALLE SOMME DERIVANTI DALL'ATTIVITA' DI CONTROLLO DELL'I.C.I. SULLE DIVERSE TIPOLOGIE DI IMMOBILI

Articolo 1 – Ambito di applicazione

1. Il presente atto disciplina i criteri e le modalità per la ripartizione degli incentivi previsti dal Regolamento Comunale per l'applicazione dell'Imposta Comunale sugli Immobili, approvato con D.C.C. n. 89 del 21.12.1998 e successive modificazioni, che recepisce l'art. 3, comma 57, della Legge 23/12/1996, n. 662 e l'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. 15/12/1997, n. 446, nonché dal vigente CCNL degli Enti Locali del 01/04/1999, art. 15, comma 1, lett. k).
2. Il riconoscimento del compenso di cui al comma precedente ha finalità premiante, in corrispondenza del raggiungimento di risultati di contrasto all'evasione tributaria.

Articolo 2 – Costituzione e quantificazione del fondo per il recupero dell'evasione I.C.I.

1. Il fondo, determinato di anno in anno, è costituito dalle somme derivanti dal gettito effettivamente incassato a seguito dell'emissione di avvisi di accertamento I.C.I., nonché degli ulteriori importi concretamente introitati per l'attivazione di procedure di riscossione coattiva.
2. La Giunta Comunale con proprio atto n. 68 del 31/10/2014, esecutivo ai sensi di legge, ha già stabilito per l'anno 2014 nella percentuale del 10% del gettito effettivamente riscosso il compenso incentivante per l'attività di controllo finalizzata al recupero dell'evasione o errata applicazione dell'I.C.I..

VILPAC
R

↓
A

CISL FP
Ch

⊕
GT

Articolo 3 – Soggetti aventi diritto

1. In attuazione dell'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997, sulla base dei criteri previsti nel presente atto, il compenso incentivante è destinato a favore del personale dell'ufficio tributi impegnato nell'attività di accertamento dell'evasione I.C.I.
2. Ai soli fini del presente atto rientrano nella definizione di "ufficio tributi" il personale assegnato all'ufficio tributi, il Funzionario Responsabile dell'imposta nonché il personale di altre aree eventualmente individuato dal Responsabile dell'imposta nel caso si ravvisasse la necessità di chiedere la collaborazione per intensità di operazioni o per specifiche professionalità o nel caso in cui la richiesta di collaborazione provenisse direttamente da altri dipendenti.

Articolo 4 – Ripartizione del fondo e liquidazione

1. La ripartizione e liquidazione del fondo spetta ai soggetti individuati nel precedente art. 3 e saranno effettuate nel rispetto delle seguenti percentuali:
 - 40% al Responsabile di Area;
 - 50% al Responsabile del Procedimento;
 - 10% al personale che ha collaborato con Il Responsabile di Area e del Procedimento;
2. Nel caso in cui non venisse richiesta alcuna collaborazione la quota del 10% viene riconosciuta al personale dell'ufficio tributi compreso il funzionario Responsabile.
3. Il Responsabile di Servizio di altra Area non interessato dall'attività di recupero, sulla base delle rendicontazioni presentate dal Responsabile dell'Imposta, provvederà con propria determinazione alla ripartizione e liquidazione delle somme spettanti in base ai suddetti criteri. In caso di ulteriore assenza del Responsabile di Servizio di altra Area, l'atto sarà adottato dal Segretario Comunale.

Articolo 5 – Contabilizzazione degli incentivi nel fondo delle risorse decentrate

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 3, comma 57, della Legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997 confluiscono nel fondo ex art. 15 del CCNL del 01/04/1999, da utilizzare secondo la disciplina dell'art. 17 del medesimo CCNL.
2. Tali risorse, seppur appostate in capitolo di bilancio distinto dal fondo, devono essere inserite tra le risorse variabili.

ULP
R
CISL FP
h
R
GT

**CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE
COSTITUITO DALLE SOMME DERIVANTI DA COMPENSI PER SPECIFICHE
DISPOSIZIONI DI LEGGE**

**Art. 1 – Compensi che specifiche disposizioni di legge destinano
all'incentivazione del personale**

1. Le risorse di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

- Incentivi per il recupero evasione I.C.I. (art. 59 comma 5 D.Lgs. 163/2006):
 - 40% al Responsabile di Area;
 - 50% al Responsabile del procedimento;
 - 10% al personale che ha collaborato con il Responsabile di Area e del Procedimento;

CISLFP






ULPZ





ALLEGATO A.1)

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA: A / B1 / B3

Servizio _____

Dipendente _____ Nato il _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

| Indicatori di valutazione | Punteggio massimo | Punteggio attribuito |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|
| Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati | 12 | |
| Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati | 12 | |
| Livello di iniziativa professionale | 8 | |
| Flessibilità nelle prestazioni | 8 | |
| Rapporti con l'utenza | 8 | |
| Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi | 12 | |
| TOTALE | Punti 60 | Punti |

Data _____

Il Responsabile del Servizio

Per presa visione:

Il dipendente

ALLEGATO A.2)

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA: C

Servizio _____

Dipendente _____ Nato il _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

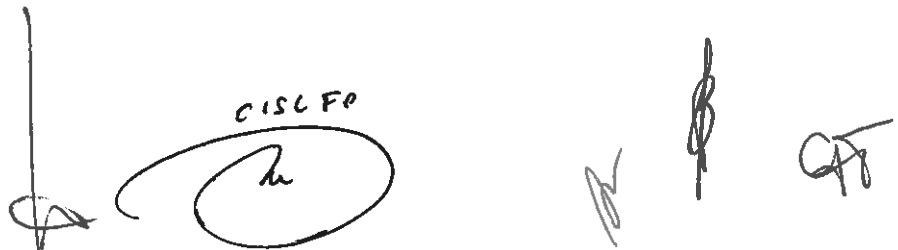
| Indicatori di valutazione | Punteggio massimo | Punteggio attribuito |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|
| Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati. | 8 | |
| Livello di iniziativa professionale | 12 | |
| Rapporti con l'utenza | 8 | |
| Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi | 12 | |
| Arricchimento professionale | 12 | |
| Orientamento alla soluzione dei problemi | 8 | |
| TOTALE | Punti 60 | Punti |

Data _____

Il Responsabile del Servizio

Per presa visione:

Il dipendente

The bottom section of the document contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a vertical line and a signature. In the center, there is a large circular stamp with the text "CISL FP" and a signature inside. To the right of this stamp are two more signatures, and on the far right, there is a signature that appears to be "CAF".

ALLEGATO A.3)

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA: D

Servizio _____

Dipendente _____ Nato il _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

| Indicatori di valutazione | Punteggio massimo | Punteggio attribuito |
|------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|
| Livello iniziativa professionale | 8 | |
| Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi | 8 | |
| Arricchimento professionale | 8 | |
| Orientamento alla soluzione dei problemi | 12 | |
| Grado di autonomia e responsabilità | 12 | |
| Orientamento ai risultati | 12 | |
| TOTALE | Punti 60 | Punti |

Data _____

Il Responsabile del Servizio

Per presa visione:

Il dipendente

