

**COMUNE DI BONA VIGO /VR**  
Provincia di Verona

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**ANNO 2011**

L'anno **2012** il giorno **VENTINOVE** del mese di **NOVEMBRE** alle ore **11.00**

Presso :  
SEDE MUNICIPALE DI BONA VIGO/VR

Si sono riunite le Delegazioni trattanti costituite ai sensi dell'art.10 del CCNL .1998/2001, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 2002-2005.

La presente contrattazione riguarda l'aggiornamento sia della parte economica che della parte normativa della contrattazione decentrata integrativa sottoscritta in data 14.04.2000 - 07.11.2000 - 29.12.2004 - 01.12.2005 - 02.02.2006 - 30.10.2007 - 23.06.2009 e 27.12.2010

Sono presenti per la sottoscrizione:

**per la Delegazione Trattante di parte Pubblica:**  
**(nominata con delibera di Giunta Comunale n. 72 del 25.10.2012**

il Segretario Comunale : Dott. Tamà Giovanni

i Responsabili di Area dipendenti : Framarin dott. Bruno  
Bertoldo Rag. Fulvio  
Converti Arch. Paola

**per la Delegazione Trattante di parte Sindacale:**

**R.S.U.:** Zanon geom.. Valentino

**CISL FPS:** Olivati Maurizio

Le parti hanno definito mediante contrattazione decentrata integrativa le materie ad essa demandate così come risultano specificate nel seguente accordo.

PREMESSO che con delibera di Giunta Comunale n. 118 del 27/12/2011, dichiarata immediatamente eseguibile, si è costituito il fondo efficienza servizi e direttive per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2011, così come segue:

FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2011					
COSTITUZIONE FONDO ART.31 CCNL 2002 / 2005				Euro	
Art,31 comma 2 CCNL 02/05					
F I S S A	Art,15,1a				
	lett. A,b,c,f,g,h,i,j,l,				
		1,4,99-	Fondo-produttività-1998-	€	11.890,39
	Art,4,1	5,10,01	1,1% m.s. 1999	€	1.882,61
	Art,4,2	5,10,01	r.i.a. personale cessato dall'1.1.2000	€	1.678,30
	Art,32,1	02 05	0,62% m.s. 2001	€	1.543,06
	Art,32,2	02 05	0,50% m.s. 2001	€	1.244,41
	Art,32,6	2002/2005	0,20% m.s. 2001 (alte professionalità)	€	-
	Art,14, 4	01-apr-99	Riduzione 3% straordinario	€	362,71
	Dich.cong.n°14 CCNL 22.01.04	art.1 CCNL 05.10.01 art.5 CCNL 22.01.04	Differenza costo progressioni economiche orizzontali AL 31.12.2005	€	1.170,00
	D.C. 4	CCNL 2006 C.2 - ART. 2	Differenza costo progressioni economiche orizzontali AL 31.12.2006	€	546,53
	ART. 4	CCNL 2006	0,50% m.s. 2003	€	1.118,78
	D.C. 4	CCNL 2006 C.2 - ART. 2	Differenza costo progressioni economiche orizzontali AL 31.12.2006	€	460,20
	ART. 8	CCNL 2008 C.2 - ART. 8	0,60% m.s. 2005	€	1.161,85
c.2-art.3	CCNL2009- ART. 3	Differenza costo progressioni economiche orizzontali al 01.01.2009	€	318,50	
		<b>RIDUZIONE QUOTA PER CESSAZIONE MATTIOLO</b>	-€	4.061,16	
		Totale Parte Fissa	€	19.316,18	€ 19.316,18
		Totale Parte Fissa	€	19.316,18	€ 19.316,18
Art, 31 comma 3 CCNL 02/05					
V A R I A B I L E	Art,15,1e	1,4,99	20% risparmio da part time	€	-
	Art,15,1m	1,4,99	risparmi straordinario art,14	€	-
	Art,15,2	1,4,99	1,2% m.s. 1997	€	1.551,44
	Art,15,5	1,4,99	attivazione nuovi servizi	€	-
	Art,15,5	1,4,99	potenziamento servizi esistenti		
	Art,15,5	1,4,99	progetti strategici	€	-
	Art,15,5	1,4,99	assetti organizzativi: sviluppo	€	10.300,00
	Art,4,3	5,10,01	conferma merloni, ici etc Art,15,1k 1,4,99-	€	3.160,00
	Art,4,4	5,10,01	sponsorizzaz, convenzioni e contributi	€	-
	Art,17,5	1,4,99	recupero produttività non liquidata	€	-
	Art,54	14,9,00	incentivazione messi notificatori	€	-
	art.4,c.2	ccnl 2006	Punto a) 0,30% m.s. 2003	€	-
	ART. 8	CCNL 2008 C.3 - ART. 8	0,30% m.s. 2005	€	-
	ART. 4	CCNL2009- ART. 4	1,5% m.s. 2007	€	-
			risparmi indennità comparto 2010	€	-
			risparmi p.e.o. 2009	€	849,81
			risparmi p.e.o. 2010	€	165,43
		<b>RIDUZIONE QUOTA PER CESSAZIONE MATTIOLO</b>	-€	160,00	
		Totale Parte Variabile	€	16.026,68	€ 16.026,68
<b>TOTALE FONDO PRODUTTIVITA' - ANNO 2011</b>				€	<b>35.342,86</b>

Le parti concordano di ripartire il sopra citato fondo nel seguente modo:

RIPARTIZIONE DEL FONDO ART.17 CCNL 01.04.99				Euro		
Art17, comma 2,lett.b)		Progressioni Economiche Orizzontali				
		n° P.E.O.				
R I S O R S E S T A B I L I	2007			€	-	
	2008			€	-	
	2009			€	-	
	2010			€	-	
	2011		COSTO P.E.O. 2011	€	9.048,60	
				€	-	
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>Totale P.E.O.</b>		€	9.048,60 € 9.048,60
		2011		Indennità di Comparto (art.33 CCNL 02/05)	€	3.818,76 € 3.818,76
			SOMME A DISPOSIZIONE DA DESTINARE A PRODUTTIVITA'	€	6.448,82 € 6.448,82	
			<b>TOTALE PARTE FISSA</b>		€ 19.316,18	
<b>Art. 17 comma 2 CCNL 01.04.99</b>						
V A R I A B I L E	a		PRODUTTIVITA'	€	3.925,68	
	c		Posizioni Organizzative (posiz.+risultato)	€	-	
	d		Turno	€	-	
			Rischio	€	720,00	
			Reperibilità	€	500,00	
			maneggio valori	€	-	
	e		Disagio	€	1.600,00	
	f		responsabilità	€	6.281,00	
	l		specifiche responsabilità (Euro 300)	€	-	
	k		Merloni	€	-	
			Ici	€	3.000,00	
	D		convenzioni e contributi	€	-	
			Sponsorizzazioni	€	-	
			progetti strategici	€	-	
		<b>TOTALE PARTE VARIABILE</b>	€	16.026,68 € 16.026,68		
		<b>TOTALE FONDO</b>	€	35.342,86		

**ART. 1**

**La progressione economica orizzontale (ex art. 4 C.C.D.I. siglato 05/06/2003)**

Stante il blocco degli effetti economici dal 2011 al 2013 disposto dall'art. 9 comma 21 del decreto legge 31.05.2010 n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30.07.2010 n. 122, non sono previste all'interno del fondo risorse decentrate del 2011 da destinare a nuove progressioni orizzontali.

**ART. 2**

**Istituti contrattuali collegati all'organizzazione del lavoro (ex art. 5 C.C.D.I. siglato 05/06/2003)**

**1. La responsabilità**

Le parti concordano l'erogazione di una specifica indennità finalizzata a remunerare la responsabilità del personale delle categorie B, C e del personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno da un **minimo di € 0,00** a un **massimo di € 2.500,00** e per l'anno 2011 viene stabilita come segue:

QUOTA RESPONSABILITA' ANNO 2011	
DIPENDENTE	IMPORTO ANNUO
CAT. C	€ 1.700,00

Prerogativa per l'attribuzione dell'indennità è la responsabilità di procedimento amministrativo (\*) attivata per tutti i servizi previsti all'interno delle aree funzionali della struttura organizzativa.

(\*) la Responsabilità di fatto deve essere riconosciuta nell'applicazione del presente accordo ed immediatamente formalizzata dall'Amministrazione secondo le disposizioni della legge 241/90.

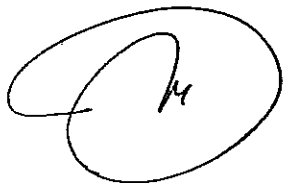
L'importo per compensare la responsabilità sarà corrisposto mensilmente.

L'importo individuale di retribuzione accessoria è attribuito sulla scorta dei seguenti criteri:

- grado di autonomia;
- grado di co-responsabilità amministrativa collegata ai procedimenti assegnati;
- conoscenze necessarie per intervenire sui procedimenti attribuiti;
- necessità di coordinamento di altri dipendenti;
- effettivo periodo / orario di lavoro.

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.



## 2. Il Rischio e Disagio

L'importo per compensare il rischio potrà variare fino ad un massimo di €. 360,00 annui, da corrispondere mensilmente.

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.

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.

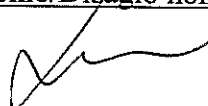
Per l'anno 2011 l'indennità di rischio e disagio viene fissata come segue:

QUOTA RISCHIO - DISAGIO ANNO 2011		
DIPENDENTE	IMPORTO ANNUO RISCHIO	IMPORTO ANNUO DISAGIO
CATEGORIA B	€ 360,00	€ 800,00

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.



### 3. Situazione di chiamata fuori orario

Viene concordata per gli Operai una indennità forfetaria di €. 24,00 a chiamata relativamente ai servizi di pronto intervento riguardanti:

- assistenza alla rete stradale per allagamenti e sgomberi stradali;

le chiamate potranno essere attivate dal Sindaco o dal Responsabile del Settore.

L'indennità comprende la prima ora di lavoro straordinario. Qualora il servizio richieda un orario superiore, le parti concordano il pagamento delle ulteriori prestazioni straordinarie espletate.

Viene concordata per il personale dello Stato Civile (con esclusione delle posizioni organizzative), una indennità forfetaria di €. 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 di 48 ore:

- matrimoni civili;
- atti di morte;

le chiamate potranno essere attivate dal Sindaco o dal Responsabile del Settore

L'indennità comprende la prima ora di lavoro straordinario. Qualora il servizio richieda un orario superiore, le parti concordano il pagamento delle ulteriori prestazioni straordinarie espletate.

Viene concordata per il personale del Settore Tecnico (con esclusione delle posizioni organizzative) una indennità di € 30,00 a chiamata per eventuali interventi inerenti la protezione civile.

le chiamate potranno essere attivate dal Sindaco o dal Responsabile del Settore.

L'indennità comprende la prima ora di lavoro straordinario. Qualora il servizio richieda un orario superiore, le parti concordano il pagamento delle ulteriori prestazioni straordinarie espletate.

La quota annua stabilita per le situazioni di "chiamata fuori orario" se non corrisposta viene conferita nel fondo per la produttività dello stesso anno.

### 4. Orario festivo, notturno e festivo – notturno.

La maggiorazione per lavoro ordinario festivo, notturno e festivo notturno viene attribuita secondo quanto previsto dal C.C.N.L. in vigore.

## ART. 3

### Incentivazione della Produttività (ex art. 6 C.C.D.I. siglato 05/06/2003)

Il fondo per l'incentivazione della produttività è collegato agli obiettivi definiti dal Piano esecutivo di gestione (PEG) e ai risultati effettivamente conseguiti.

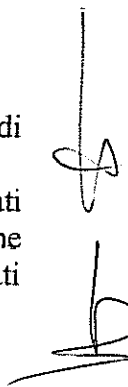
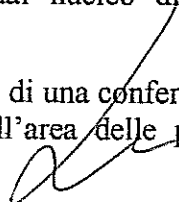
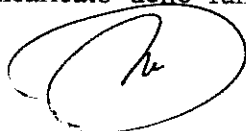
Le risorse ad esso assegnate sono finalizzate all'erogazione di compensi incentivanti correlati all'effettiva partecipazione e al raggiungimento degli obiettivi, preventivamente concordati e che coinvolgano tutte le unità operative, per centri di costo, in relazione agli indirizzi emanati dall'Amministrazione Comunale.

#### Definizione degli obiettivi:

Nel PEG o in altro analogo provvedimento sono resi espliciti gli obiettivi affidati ad ogni singolo responsabile di area individuato nelle posizioni organizzative.

Tali obiettivi oltre a prevedere l'ottimale perseguimento dei fini istituzionali dell'Ente evidenziano le voci relative alle priorità, all'ampliamento dei servizi ed ai processi riorganizzativi che l'Ente intende perseguire e che verranno presi in considerazione dal nucleo di valutazione per certificare il raggiungimento o meno degli obiettivi stessi.

La fase della gestione prenderà avvio con lo svolgimento di una conferenza di servizio durante la quale il responsabile di settore incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative (da ora



indicato come "Responsabile"), illustrerà alle unità operative coinvolte gli obiettivi a lui affidati predisponendo i piani di lavoro che si è deciso di adottare per perseguirli.

Con le stesse modalità saranno introdotti, in corso d'opera, eventuali aggiustamenti ai piani di lavoro.

Nella conferenza di servizio sarà inoltre illustrato il sistema di valutazione previsto dal contratto.

La valutazione finale sarà comunicata dal Responsabile ai propri dipendenti, prevedendone la discussione e la possibile modifica.

A questo scopo deve essere rafforzato il sistema informativo prevedendo in forma generalizzata modalità di interazione tra il Responsabile e il personale dell'ufficio a lui soggetto, al fine di ottenere la trasparenza e la conoscenza degli elementi operativi e dei criteri di valutazione da parte di tutti.

Le parti concordano, inoltre, che le quote economiche derivanti dalla produttività collettiva saranno necessariamente armonizzate con le risorse economiche derivanti da specifiche disposizioni di legge (Legge 109/94 - D. Lgs. 446/97, ecc.).

#### Suddivisione in budget:

Ad ogni "unità operativa" (Area - Settore - Ufficio) viene assegnata una quota parte del fondo per l'incentivazione della produttività individuato all'art. 3 del presente accordo in ragione del numero e della categoria di inquadramento dei diretti dipendenti.

A tal fine si individuano i seguenti parametri:

Parametri categoria di inquadramento.

Categoria B : 1,75
Categoria C : 1,85
Categoria D : 2,00

#### Remunerazione :

Al termine dell'esercizio il Responsabile predisponde una relazione, dove vengono evidenziati i risultati ottenuti e sentito l'eventuale covalutatore, attribuisce ad ogni singolo dipendente un punteggio sulla base della sotto riportata tabella applicabile per ogni categoria.

Elementi di valutazione	ZERO	MINIMO	MEDIO	MASSIMO
1. Qualità/quantità della prestazione	0	1	1,75	3
2. Autosufficienza operativa dimostrata	0	1	1,75	3
3. Polivalenza funzionale	0	1	1,75	3
4. Propensione ai rapporti con l'utenza	0	1	1,75	3
5. Disponibilità e comportamento sul lavoro	0	1	1,75	3

La quota di incentivazione destinata a remunerare il contributo individuale è proporzionalmente ridotta in rapporto alla percentuale dei risultati raggiunti:

obiettivo raggiunto in misura oltre il 90% (ALMENO PUNTI 10) si eroga il 100%;

obiettivo raggiunto tra il 75% e il 90% (ALMENO PUNTI 9) si eroga 75%;

obiettivo raggiunto tra il 60% e il 75% (ALMENO PUNTI 7) si eroga 50%;

obiettivo raggiunto tra il 50% e il 60% (ALMENO PUNTI 5) si eroga 25%;

obiettivo non raggiunto (PUNTI INFERIORI A 5) nessuna erogazione

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo (art. 17 - c. 5 CCNL).

Se nell'arco temporale di riferimento (periodo di permanenza nella categoria richiesto per partecipare alla progressione economica) siano intervenuti provvedimenti disciplinari in ottemperanza all'art. 24 del C.C.N.L. del 6.07.1995, il fattore comportamento sul lavoro ha la seguente valutazione:

- Rimprovero scritto : \_\_\_ - 1 \_\_\_

#### ART. 4

#### **Il sistema di valutazione del risultato delle posizioni organizzative – Criteri (ex art. 9 C.C.D.I. siglato 05/06/2003)**

Si prende atto che la valutazione del risultato delle posizioni organizzative viene espletata dall'organo di valutazione costituito presso l'Unione dei Comuni dall'Adige al Fratta del quale il Comune di Bonavigo fa parte.

#### ART. 5

#### Distribuzione compensi incentivanti I.C.I. e Legge MERLONI

Per l'attribuzione di compensi al personale che ha collaborato al recupero delle somme derivate dall'applicazione dell'I.C.I. oppure alla progettazione e realizzazione di lavori pubblici (Legge MERLONI) si rende necessario stabilire i criteri di assegnazione degli incarichi e le percentuali di corresponsione.

Per l'anno 2011 si propone la seguente ripartizione percentuale:

I.C.I. :

- 40% al Responsabile di Area;
- 50% al Responsabile del procedimento;
- 10% al personale che ha collaborato con il Responsabile di Area e del Procedimento;

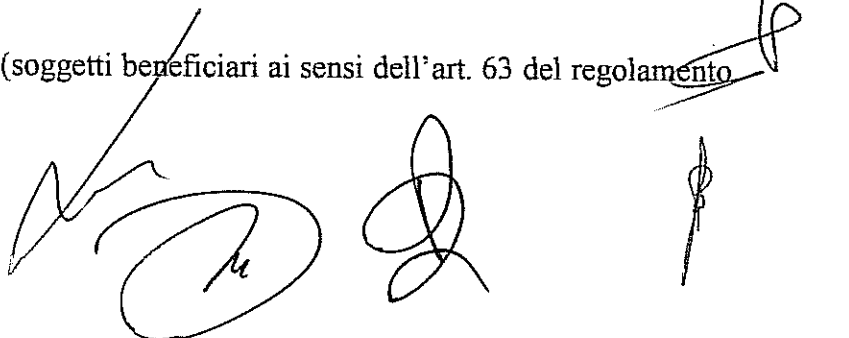
Legge MERLONI

Progettazione redatta all'interno del Comune (soggetti beneficiari ai sensi dell'art. 58 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi):

- figure di cui al punto a): 48%
- figura di cui al punto b): 8%
- figure di cui al punto c): 13%
- figure di cui al punto d): 13%
- figure di cui al punto e): 8%

Redazione di atti di pianificazione urbanistica (soggetti beneficiari ai sensi dell'art. 63 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi):

- figure di cui al punto a): 48%
- figura di cui al punto b): 8%
- 10% da confluire nel fondo produttività;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the right side, there is a vertical signature. Below it, there are three distinct signatures: a large, stylized one on the left, a smaller one in the middle, and a simple one on the right.



**ART. 6**

**Disposizioni finali e transitorie**

Per quanto non espressamente previsto nel presente accordo 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 29/11/2012**

**per la Delegazione Trattante di parte Pubblica:**

**il Segretario Comunale Dott. Tamà Giovanni** \_\_\_\_\_

**i dipendenti Responsabili di Area:**

**Dott. Bruno Framarin** \_\_\_\_\_

**Rag. Bertoldo Fulvio** \_\_\_\_\_

**Arch. Converti Paola** \_\_\_\_\_

**per la Delegazione Trattante di parte Sindacale:**

**R.S.U.:**

**Geom. Zanon Valentino** \_\_\_\_\_

**CISL FPS**

**Olivati Maurizio** \_\_\_\_\_