



INDICE

TITOLO I Disposizioni Generali

Art. 1 Ambito di applicazione e durata

TITOLO II Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. 2 Costituzione del fondo art. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004

TITOLO III Utilizzo delle Risorse Stabili

Art. 3 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto

Art. 4 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali e criteri di assegnazione

Art. 5 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori

Art. 6 Utilizzo delle risorse stabili destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo

Art. 7 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dei compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

TITOLO IV Utilizzo delle Risorse Variabili

Art. 8 Utilizzo delle risorse variabili destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

Art. 9 Utilizzo delle risorse variabili destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

art. 10 Riepilogo complessivo delle risorse



TITOLO V

Definizione criteri di riparto risorse destinate al premio incentivante la produttività e criteri generali delle metodologie di valutazione

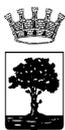
Art. 11 Criteri per la ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

Art. 12 Criteri generali delle metodologie di valutazione

TITOLO VI

Disposizioni finali

Art. 13 Disposizioni finali



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO QUADRIENNO 2002/2005

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1. AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL 22.01.2004, nonché alla richiamata conferma delle relazioni sindacali previste dal CCNL 01.04.1999.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale del Comune di Bovolone con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale.

Il presente contratto concerne gli effetti normativi ed economici per l'anno 2005 e seguenti per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedono tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

In caso di entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente contratto prevalgono su questo ultimo.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionale e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

TITOLO II

COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ART. 2. COSTITUZIONE DEL FONDO (ART. 31 E 32 CCNL 22.01.2004)

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS, di norma entro il mese di aprile di ogni anno, con avvio della discussione entro e non oltre la metà del mese di febbraio.



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004 e seguenti tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI E CONTINUE" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

Il fondo per l'anno 2005 risulta così costituito:

1. risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art. 32 comma 1 e 2 del CCNL 22.01.2004, così composte:

COMUNE DI BOVOLONE (VR)		
Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività Anno 2005 (art. 31 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004)		
RISORSE DECENTRATE STABILI		
Contratto	Descrizione	Importo
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	€ 520,21
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	€ 141.393,10
	ex lett. b) fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno €.	24.180,07
	ex lett. c) fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità €.	8.255,95
	ex lett. d) fondo per la qualità della prestazione individuale €.	=
	ex lett. e) fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi €.	108.957,08
	Art. 15 comma 1 lett.a) - somme destinate nel 1998 a finanziarie le prestazioni straordinarie del personale incaricato delle funzioni di responsabile di posizioni organizzative	€ 1.865,39
	Art. 15 comma 1 lett. b) - risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	=
	Art. 15 comma 1 lett. c - risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	=
	Art. 15 comma 1 lett. f) - risparmi ex art. 2 comma 3 D.Lgs. n. 29/1993	=
	Art. 15 comma 1 lett. g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto L.E.D.	€ 19.573,36
	Art. 15 comma 1 lett. h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di cui all'art. 37 comma 4 del CCNL del 06.07.1995	=
	Art. 15 comma 1 lett. i) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualif. dirigenziale	
	Art. 15 comma 1 lett. j) risorse pari all'0,52% monte salari anno 1997 pari a €.	1.934.127,00
	Art. 15 comma 1 lett.l) risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	=



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

	Art. 15 comma 5 risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento degli esistenti dall'01.01.2004	=
C.C.N.L. 05.10.2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999 pari a €. 2.107.541,00	€ 23.182,95
	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegno ad personam personale cessato dall'01.01.2000	€ 11.448,95
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche al 05.10.2001	€ 1.303,88
C.C.N.L. 22.01.2004	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a €. 2.015.462,00	€ 12.495,87
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001 pari a €. 2.015.462,00	€ 10.077,31
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche al 01.01.2004	€ 1.977,27
	Quote retribuzione progressioni economiche acquisite al fondo personale cessato periodo 2000/2003	€ 16.965,46
	Personale cessato anno 2004	€ 10.481,64
	Totale	€ 27.447,10
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 261.342,85

2. risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31, comma 3 dello stesso CCNL, così composte:

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2005		
Contratto	Descrizione	Importo
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 lett. d) (sostituito da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001) somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1999: economie derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati	=
	Art. 15 comma 1 lett. e) economie derivanti da trasformazione del rapporto di lavoro da full/ time a part/ time ai sensi e nei limiti dell'art. 1 - comma 57 e seguenti L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni	€ 6.364,02
	Art. 15 comma 1 lett. k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale: Art. 18 L. 109/94 Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI Legge 113/85 per indennità mansione centralinista non vedente	€ 39.566,84 € 2.000,00 € 1.177,52
	Art. 15 comma 1 lett. m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14	=
	Art. 15 comma 2 risorse aggiuntive sino all'1,2% massimo su base annua del monte salari anno 1997 di €. 1.934.127,00 pari a 1,2%	€ 23.209,52



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

	Art. 15 comma 4 risparmi di gestione e risorse aggiuntive previo accertamento di servizio di controllo interno	=
	Art. 15 comma 5 risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio (non per incremento stabili delle dotazioni organiche) <u>Vedi dettaglio a pag. 17</u>	€. 29.410,00
	Art. 17 - comma 5 - le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Economie derivanti dall'anno 2004	347,64
C.C.N.L. 14/09/2000	Art. 54 quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificatori	€ 200,00
	TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 102.275,54
	TOTALE RISORSE DECENTRATI STABILI E VARIABILI	€ 363.618,34

Le risorse finanziarie sopra determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
- mantenere integra nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35)
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di cat. B, C, D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36, comma 1);
- compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'Ente derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale (art. 36, comma 2);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, etc);
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999 (rischio, disagio, maneggio valori etc.);
- di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).



TITOLO III

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI

ART. 3. UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità) dall'entrata in vigore del CCNL del 22.01.2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Eguale non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticale effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.01.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

La quota di indennità di comparto prelevata dalle risorse decentrate stabili sono riacquisite nella disponibilità delle medesime a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato che ne ha beneficiato.

Le risorse riacquisite sono nuovamente destinate al finanziamento della medesima indennità in occasione di nuove assunzioni relative ai posti che si sono resi vacanti a seguito della cessazione di personale in servizio negli anni 2002 e 2003.

Le risorse del fondo destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo presunto pari a circa €. 39.200,00.

ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI E CRITERI DI ASSEGNAZIONE

Ai sensi dell'art. 34 comma 1 del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche già destinate fino al 31.12.2007 alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente finanziate con le risorse del fondo costituito ai sensi degli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004.

Ai sensi dell'art. 34 comma 4 del CCNL del 22.01.2004, gli importi fruiti per progressione orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale e riacquisita nella disponibilità delle risorse decentrate stabili, sono utilizzate principalmente per il finanziamento delle progressioni orizzontali.

La progressione economica all'interno della categoria sono attuate annualmente, previa selezione sulla base di criteri e modalità specifiche, nel limite delle risorse annualmente destinate nel fondo "Risorse certe, stabili e continue" di cui all'art. 31 comma 2 del CCNL 22.01.2004 tenendo presente quanto segue:

- 1. Ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. 11.04.2008, il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a due anni;**



2. si parte dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 alla B7;
per la categoria C dalla posizione C1 alla posizione C5;
per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
3. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella A allegata al CCNL del 11.04.2008;
4. in caso di progressione verticale fra categorie, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con assorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
5. al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

Per le progressioni orizzontali da attuarsi dal 2008, intendendo a tale scopo i dipendenti che hanno maturato l'anzianità di servizio al 31.12.2007 e il beneficio economico dall'01.01.08, si darà attuazione alla disciplina di seguito specificata:

1. La partecipazione alla selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, è consentita a tutti i dipendenti che soddisfino contemporaneamente i seguenti criteri:

- a) abbiano maturato una anzianità minima di due anni alla data del 31.12 dell'anno antecedente la decorrenza del beneficio nella posizione economica di appartenenza;
- b) per le categorie A – B – C- abbiano ottenuto una valutazione di merito positiva nella media degli ultimi due anni (compreso l'anno di riferimento) non inferiore al 60% del punteggio massimo consentito ricavata dalla scheda di valutazione; Per la categoria D abbiano ottenuto una valutazione di merito positiva negli ultimi due anni (compreso l'anno di riferimento) non inferiore al 60%; Per il personale assunto in mobilità verrà acquisita agli atti dall'amministrazione di provenienza la valutazione ottenuta, la quale dovrà essere positiva;
- c) non abbiano subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto nel corso dell'anno di riferimento.
Ogni anno è inteso come anno solare (mesi 12 = dal 01.01 al 31.12). Non è consentito nessun arrotondamento.

2. La progressione economica orizzontale è attribuita ai dipendenti con decorrenza retroattiva dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, in esito alla selezione risultante dalla valutazione complessiva riportata sulla base del punteggio più alto conseguito all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda di valutazione di cui all'allegato A);



3. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

4. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata;

I criteri di valutazione riportati nella scheda allegato A), che analizza la professionalità dei dipendenti in ordine ai fattori di valutazione ivi richiamati sono rinviati all'art. 12 "Criteri generali delle metodologie di valutazione".

(Modifica in grassetto approvata in D.T. il 10.10.2008)

ART. 5. UTILIZZO DELLE ULTERIORI RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

Ai sensi dell'art. 17 comma 2, lett. f), i) del CCNL dell'01.04.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 2002-2005, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si farà fronte all'erogazione delle indennità di seguito specificate.

Le indennità di cui trattasi sono riconosciute unitamente allo stipendio con cadenza mensile.

1. Indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche Responsabilità di particolari categorie di lavoratori.

a) Responsabilità:

Per i dipendenti della categoria B e C cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 01.04.1999 e i dipendenti della categoria D che non risultino incaricati di funzioni dell'area delle posizioni organizzative ma che svolgono funzioni di direzione e di coordinamento di struttura autonoma o che svolgono mansioni di coordinamento del personale, oppure siano formalmente individuati come responsabili del procedimento ed effettivamente ne svolgono le funzioni da accertarsi con la effettiva sottoscrizione di atti amministrativi, è corrisposto un compenso determinato come segue:

L'importo varia tra un minimo di €. 1.000,00 a un massimo di €. 2.200,00 annui.

Per la corresponsione e applicazione di detta indennità in caso di riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale si precisa che:

- **qualora il rapporto di lavoro a part/time è di tipo orizzontale, cioè con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta e con prestazione di servizio su tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni) non si procede al riproporzionamento dell'indennità in base alla percentuale di part/time;**
- **qualora il rapporto di lavoro a part/time è di tipo verticale, cioè con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati della settimana, si procede al riproporzionamento dell'indennità in base alla percentuale di part/time. (Modifica in grassetto approvata nella D.T del 16.10.2006)**



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

La determinazione del compenso individuale comporterà per gli anni seguenti e con il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione, l'erogazione mensile della somma assegnata. Essa è corriposta anche in caso di assenza continuativa non superiore ad un mese.

Allo scopo di armonizzare i compensi da assegnare, nel rispetto dei principi di equità ed imparzialità si definiscono gli importi annui come segue:

- a.1) €. 1.000,00: personale appartenente alla categoria B e C non incaricato della direzione e del coordinamento di struttura autonoma, che svolge mansioni di coordinamento di almeno sei persone.
- a.2) €. 1.300,00 personale appartenente alla categoria C che svolge la funzione di "Responsabile del procedimento";
personale appartenente alla categoria C non incaricato della direzione e del coordinamento di struttura autonoma, che svolge mansioni di coordinamento di personale appartenente ai vari servizi in numero non inferiore a quindici unità;
- a.3) €. Da 1.300,00 a 1.500,00 personale della categoria C che pur non essendo incaricato della direzione e del coordinamento di struttura autonoma, cura l'istruttoria e ogni altro adempimento relativo a procedimenti particolarmente complessi e/o che interferiscono con attività che coinvolgono più settori, per i quali assume la funzione di "Responsabile e coordinatore del procedimento". La graduazione dell'importo varia secondo i seguenti punteggi riferiti alla scheda di valutazione allegato D) come segue:**

punti da 4 a 7	€. 1.300,00
punti da 8 a 11	€. 1.400,00
punti 12	€. 1.500,00

- a.4) €. da 1.300,00 a 2.200,00 personale appartenente alla Cat. D, non incaricato di posizione organizzativa, che riveste il ruolo di direzione e coordinamento di struttura autonoma. La graduazione dell'importo varia secondo i seguenti punteggi riferiti alla scheda di valutazione allegato B), come segue:**

punti 4	€. 1.300,00
punti da 5 a 6	€. 1.600,00
punti da 7 a 9	€. 1.800,00
punti da 10 a 11	€. 2.000,00
punti 12	€. 2.200,00

(Modifica in grassetto approvata in D.T. il 20.09.2007)

Per un importo presunto per l'anno 2005 di €. 18.300,00.

Gli importi di cui sopra aggiornano quelli attualmente in godimento a decorrere dall'01.01.2005 da erogarsi dopo la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato.



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

- b) Responsabilità riconosciute agli Uffici di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorato:
Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale, le specifiche responsabilità previste dall'art. 17 comma 2 lett i) del CCNL dell'01.04.1999, così come integrato dall'art. 36 comma 2 del CCNL del 22.01.2004, è confermata l'indennità nella misura massima di €. 300,00 annui lordi prevista nell'accordo siglato il 10.06.2005 per la parte economica anno 2004.

L'importo presunto per l'anno 2005 di €. 900,00.

Le risorse destinate nell'anno 2005 alla corresponsione delle indennità di cui alle lettere a) e b) sono previste presumibilmente per un importo di €. 19.200,00.

Per le indennità disciplinati nell'art. 5 del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, si fa presente quanto segue:

- **Non sono cumulabili tra loro le diverse tipologie relative alla "Responsabilità". Non si ha titolo al raddoppio dell'indennità per le funzioni di responsabilità collegate alle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale, qualora un dipendente sia incaricato contemporaneamente di più servizi.**

ART. 6. UTILIZZO DELLE ULTERIORI RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA', MANEGGIO VALORI, ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO FESTIVO

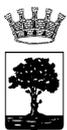
Ai sensi dell'art. 17 comma 2, lett. d) del CCNL dell'01.04.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si farà fronte all'erogazione delle indennità di seguito specificate.

Le indennità di cui trattasi sono collegate all'effettiva presenza in servizio, solo le indennità relative al rischio riconosciute unitamente allo stipendio con cadenza mensile sono corrisposte anche in presenza di una assenza continuativa non superiore di un mese.

1. Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno- festivo

a) Turno:

- L'istituto contrattuale è disciplinato dall'art. 22 del CCNL del 14.09.2000. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro come segue:
maggiorazione oraria del 10% per turno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6.00 e le 22.00)
maggiorazione oraria del 30% per turno notturno o festivo
maggiorazione oraria del 50% per turno festivo notturno
Viene corrisposta mensilmente solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
Detto istituto è attualmente applicato al corpo di Polizia Municipale.
Per un importo presunto di €. 13.900,00.



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

b) Rischio:

- l'indennità, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 quantificata in €. 30,00 mensili dall'art. 41 CCNL del 22.01.2004, è attribuita al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano una diretta e continua esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Sono individuati i conduttori di automezzi, autoarticolati, scuolabus e altri veicoli per il trasporto di cose e per operazioni di carico e scarico, nonché gli addetti ai lavori di manutenzione stradale compresa la segnaletica in presenza di traffico, gli addetti alla raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, alla rimozione e seppellimento salme, gli addetti alle fognature, alle officine, alle centrali termiche, e al controllo dell'impianto di depurazione e impianto di sollevamento. L'indennità viene corrisposta al personale interessato sulla base di idonea certificazione dei Responsabili dei Servizi interessati. Per un importo presunto di €. 7.800,00.

c) Reperibilità:

- L'Istituto contrattuale è disciplinato dall'art. 23 del CCNL del 14.09.2000. Le aree di pronto intervento individuate dall'ente sono:
 - Stato Civile per le denunce di morte;
 - Servizi Cimiteriali nei giorni festivi infrasettimanali contigui alla domenica;
 - Servizi tecnico manutentivi; per tale tipologia di intervento si demanda ad un successivo accordo la regolamentazione di detto istituto.La pronta reperibilità è remunerata con la somma di €. 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposto settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità è liquidata entro il mese successivo sulla base dei giorni di reperibilità prestatati. L'importo presunto per l'anno 2005 è di €. 1.500,00.

d) Maneggio valori:

- L'istituto contrattuale è disciplinato dall'art. 36 del CCNL del 14.09.2000. L'indennità di maneggio valori viene attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, per le sole giornate di effettivo servizio nelle seguenti misure:
 - €. 0,52 giornalieri per valori medi mensili fino ad €. 516,45;
 - €. 1,56 giornalieri per valori medi mensili superiori 516,46;Detta indennità spetta agli Agenti Contabili nominati con apposito provvedimento dei Responsabili dei Servizi interessati. L'indennità è liquidata mensilmente unitamente allo stipendio e conguagliata, sulla scorta delle giornate di effettivo servizio, nell'anno successivo. L'importo presunto per l'anno 2005 è di €. 1.300,00.

e) Orario notturno, festivo e festivo-notturno:

- L'istituto contrattuale è disciplinato dall'art. 24 comma 5 del CCNL del 14.09.2000. L'indennità per orario ordinario notturno, festivo e festivo-notturno è rispettivamente corrisposta:



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

- a) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo/notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%;

Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

L'importo presunto per l'anno 2005 è di €. 400,00.

Le risorse complessive destinate nell'anno 2005 alla corresponsione delle indennità di cui alle lettere a), b), c) d) e e) del presente articolo sono previste presumibilmente per un importo pari a €. 24.900,00.

ART. 7 UTILIZZO DELLE ULTERIORI RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DESTINATI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si destinano per l'anno 2005 risorse stabili per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per l'importo presunto pari a €. 98.872,44 di cui all'art. 17 comma 2 lett.a) del CCNL dell'01.04.1999, come modificato dall'art. 37 del CCNL 22.01.2004.

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2005:

COMUNE DI BOVOLONE (VR)		
IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI VARIABILITA' - ANNO 2005		
Contratto	Descrizione	Importo
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 36 comma 2- Indennità responsabilità attribuite agli ufficiali di stato civile, anagrafe, elettorale,tributi ecc.	€ 900,00
	Art. 36 comma 1 - Indennità responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) del ccnl 01.04.1999	€ 18.300,00
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera d) - indennità di turno,rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo	€ 24.900,00
	Art. 17 comma 2 - lettera a) - Compensi diretti a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 98.872,44
	TOTALE FINANZIAMENTO ISTITUTI VARIABILI	€. 142.972,44
	TOTALE FINANZIAMENTO ISTITUTI STABILI	€. 118.370,41

TITOLO IV

UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI



ART. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE

Ai sensi dell'art. 17 comma 2, lett. e) del CCNL dell'01.04.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si farà fronte all'erogazione delle indennità di seguito specificate.

Le indennità di cui trattasi sono collegate all'effettiva presenza in servizio, solo l'indennità relativa al disagio riconosciuta unitamente allo stipendio con cadenza mensile è corrisposta anche in presenza di una assenza continuativa non superiore di un mese.

a) Disagio:

L'indennità è corrisposta al personale delle categorie A, B, e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni disagiate.

A tale scopo sono individuate le specificate tipologie di funzioni che rientrano nella fattispecie.

Le tipologie di prestazione lavorative sono le seguenti:

- prestazioni di lavoro con assunzione di responsabilità relativa alla sorveglianza degli alunni in orario extra scolastico a carico dell'Amministrazione Comunale;
- prestazioni di lavoro che comportano l'uso di attrezzature munite di videoterminale in forma prevalente rispetto l'orario di lavoro
- prestazioni con particolari articolazioni dell'orario di lavoro, con conseguente estensione e/o ampliamento dell'apertura pomeridiana collegata a particolari esigenze organizzative o di servizio diretto all'utenza e orario articolato in più fasce giornaliere
- prestazioni effettuate quotidianamente in condizioni ambientali disagiate
- prestazioni di lavoro caratterizzate da un costante contatto con persone che vivono disagi psico-fisici.

L'indennità viene corrisposta al personale che in maniera prevalente svolge l'attività, sulla base di idonea certificazione dei Responsabili dei Servizi interessati.

L'indennità di disagio è quantificata in €. 25,82 mensili per tutte le tipologie di prestazione lavorativa sopraindicata, con esclusione:

- della prestazione in cui l'orario è articolato in più fasce giornaliere che l'indennità è di €. 51,64 mensili;
- della prestazione che prevede un costante contatto con persone che vivono il disagio psico-fisico che l'indennità è di €. 30,00 mensili;

Per un importo presunto per l'anno 2005 di €. 12.500,00;

- **Le tipologie di prestazione individuate per la remunerazione del "Disagio" non sono cumulabili tra loro.**

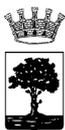
b) Disagio per pronta disponibilità:

L'indennità viene corrisposta al personale che garantisce determinate funzioni di pronto intervento fuori dall'orario dei turni di lavoro.

Di seguito si definiscono i servizi di pronta disponibilità:

Per il Settore Tecnico i servizi di pronto intervento riguardano:

- Interventi per il funzionamento della rete fognaria, impianti elettrici, centrali termiche e allagamento stabili di proprietà comunale;



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

- Assistenza alla rete stradale per allagamenti, nevicate e sgomberi stradali;
Per il Settore della Polizia Municipale i servizi di pronto intervento riguardano:

- Interventi inerenti la viabilità stradale in caso di incidente o di avverse condizioni atmosferiche;

Per il servizio Ced:

- Interventi per il funzionamento e ripristino del server e apparecchiature informatiche;
Le chiamate sono attivate dal Sindaco o suo delegato, dal Segretario Comunale, dai Responsabili dei Servizi Tecnici e di Polizia Municipale e per il Ced dall'ufficio che necessita dell'intervento.

Per ogni chiamata inerente il servizio di pronto intervento sopraelencati, viene corrisposta al personale interessato un'importo di €. 12,91. Oltre a detto importo viene riscuoto l'eventuale compenso per il lavoro straordinario.

Tale compenso è corrisposto con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi di pronta disponibilità effettivamente svolti.

Per un importo presunto per l'anno 2005 di €. 1.100,00.

Le risorse destinate nell'anno 2005 alla corresponsione delle indennità di cui alle lettere a) e b) sono previste presumibilmente per un importo pari a €. 13.600,00.

ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

a) Le risorse complessivamente disponibili per finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi per l'anno 2005 sono quantificate presumibilmente in complessivi €. 119.153,62 così composte:

- €. 98.872,44 derivanti dall'impiego di risorse stabili
- €. 20.281,18 derivanti dall'impiego di risorse variabili.

b) Le risorse complessivamente disponibili per incentivare le specifiche attività e prestazioni finalizzati da disposizione di legge di cui all'art. 17 comma 2 lett. g) del CCNL dell'01.04.1999 sono quantificate in €. 39.566,84.

c) Le risorse complessivamente disponibili per finanziare gli incentivi di produttività a favore dei messi notificatori per la notificazione di atti a sensi dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000 sono quantificate complessivamente in €. 200,00.

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse variabili per l'anno 2005:

COMUNE DI BOVOLONE (VR)		
IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI - ANNO 2005		
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2- lettera e) – Compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C	€. 13.600,00



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lett.g) risorse per specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale: Art. 18 L. 109/94 Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI Legge 113/85 per indennità mansione centralinista non vedente	€.	39.566,84
		€.	2.000,00
		€.	1.177,52
	Art. 17 comma 2 - lettera a) - Compensi diretti a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€	16.321,18
	Art. 17 comma 2 - lettera a) - Risorse a sensi dell'art. 15 c. 5 finalizzate all'ampliamento dei servizi esistenti (Vedi specifiche sottoriportate)	€.	29.410,00
C.C.N.L. 14/09/2000	Art. 54 quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificatori	€.	200,00
	TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI	€	102.275,54

Nell'anno 2005, ai sensi dell'art. 15 comma 5, l'Amministrazione per sostenere processi di riorganizzazione interna finalizzate all'ampliamento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi esistenti non correlati all'aumento della dotazione organica, ha stanziato risorse variabili per €. 29.410,00. Detta risorsa viene utilizzata in rapporto all'impegno aggiuntivo richiesto al personale, nonché al grado di rilevanza e importanza dei risultati attesi. Si evidenziano i seguenti interventi:

- €. 19.000,00 per i piani di attività presentati dal Corpo di Polizia Municipale in ordine all'organizzazione di turni di lavoro in orario serale e notturno anche festivo per una maggiore vigilanza sul territorio consentendo una riduzione di comportamenti illegali e una maggiore tutela del patrimonio comunale e della comunità;
- €. 3.750,00 per il piano di attività presentato per il personale del trasporto scolastico in ordine all'organizzazione delle uscite didattiche per le scuole dell'infanzia e dell'obbligo;
- €. 2.700,00 per il progetto presentato dall'ufficio tributi in ordine ai procedimenti in materia di contenzioso di tributi comunali;
- €. 3.960,00 per l'accrescimento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi esistenti nell'ordine del 10% che vede coinvolta tutta la struttura dell'ente in particolare: nell'ampliamento dell'orario di apertura al pubblico dei servizi culturali, al miglioramento dei servizi in ambito sociale e assistenziale soddisfacendo le numerose richieste di aiuto che vengono dal modo degli anziani coinvolgendo anche le risorse locali di volontariato, al miglioramento delle iniziative di comunicazione verso l'esterno consentendo una maggiore informazione all'utenza sull'attività del Comune anche di tipo economico/produttivo, una maggiore assistenza ai numerosi stranieri extracomunitari presenti sul territorio comunale aiutandoli nell'inserimento del nostro tessuto sociale e nell'ambito scolastico, nonché riduzione dei tempi per la formalizzazione dei provvedimenti amministrativi.

L'economia accertata in via residuale a fine anno, derivante dal finanziamento delle indennità disciplinate negli articoli 5, 6 e 8 del presente accordo decentrato, sono destinate alla



produttività e al miglioramento dei servizi.

ART. 10 RIEPILOGO COMPLESSIVO DELLE RISORSE

Di seguito si riepilogano le risorse complessivamente destinate al finanziamento delle risorse umane e della produttività nonché del lavoro straordinario stanziato per l'anno 2005.

Descrizione spesa	Importo
Risorse decentrate stabili	€. 261.342,85
Risorse decentrate variabili	€. 102.275,54
Totale costo contrattazione collettiva decentrata	€. 363.618,34
Fondo lavoro straordinario	€. 14.954,63
Totale generale	€. 378.573,02

TITOLO V

DEFINIZIONE CRITERI DI RIPARTO RISORSE DESTINATE AL PREMIO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITÀ E CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

ART. 11 CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi per l'anno 2005 sono pari a €. 119.153,62.

Tali risorse a sensi dell'art. 17 comma 2, lett. a) del CCNL dell'01.04.1999, come modificato dall'art. 37 del CCNL 22.01.2004, sono destinate alle politiche incentivanti per l'erogazione dei compensi strettamente correlati al miglioramento quali-quantitativo dei servizi e all'efficienza ed efficacia delle attività.

Per l'anno 2005 e seguenti, il sistema degli incentivi monetari dell'ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista, si articola in due categorie di premi:

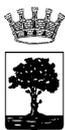
- un premio collegato alla realizzazione di obiettivi assegnati dall'Amministrazione ai vari Settori o Servizi dell'ente, che coinvolgono i dipendenti dei rispettivi settori o servizi;
- un premio collegato alle innovazioni proposte ed attuate, che coinvolge tutti i dipendenti.

a) Incentivi di Produttività (art. 37 del CCNL 22.01.2004):

Il sistema di incentivo

- L'organo politico, specificatamente la Giunta Comunale, assegna a ciascun Settore o Servizio, degli obiettivi da raggiungere, classificati come segue:

- a.1) **di mantenimento:** destinati a conservare lo stesso livello qualitativo o quantitativo dei servizi resi a parità di risorse disponibili (umane, finanziarie, strumentali, ecc.) a cui viene attribuito un peso pari a 1 (uno);



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

A volte obiettivi di mantenimento possono trasformarsi in obiettivi di miglioramento (es. conservazione dello stesso livello qualitativo o quantitativo dei servizi ma con la disponibilità/utilizzo di minori risorse umane);

- a.2) **di sviluppo:** destinati a raggiungere alcuni obiettivi primari contenuti nel programma dell'amministrazione, per i quali non siano state pianificate e messe a disposizione le risorse necessarie (umane, finanziarie, strumentali, ecc.) a cui viene attribuito un peso pari a 1.5 (uno e cinque);

Per la valutazione degli obiettivi, dovranno essere preventivamente individuati per ciascuno di essi, degli "indicatori di risultato" oggettivamente misurabili:

- sia per rilevare la quantità/valore,
- sia per rilevare la qualità
- sia per misurare la temporalità,

comunque numerici.

L'individuazione è fatta a cura della Giunta Comunale dopo aver all'uopo sentito il Responsabile di Servizio interessato.

Quegli obiettivi per i quali non siano stati preventivamente individuati gli opportuni indicatori di risultato, non potranno essere considerati in sede di valutazione di fine anno.

Gli obiettivi dovranno essere indicati negli strumenti di programmazione adottati dall'Ente e specificati per ciascun settore o servizio nelle schede di dettaglio del piano esecutivo di gestione.

Ciascun Responsabile di Settore potrà proporre alla Giunta degli obiettivi per il proprio ambito di intervento, che l'Amministrazione potrà far propri e/o assegnarne degli altri, secondo le priorità che l'Amministrazione stessa intenda perseguire.

Gli obiettivi sono assegnati a ciascun Responsabile, di norma entro il 28 febbraio di ciascun anno. Gli obiettivi potranno anche mutare in corso d'anno e la Giunta potrà dare nuove priorità, annullare precedenti obiettivi e/o assegnarne dei nuovi, adottando atti formali di modifica del Peg o del "piano degli obiettivi".

Un obiettivo potrebbe anche avere durata pluriennale ed in questo caso la programmazione dovrà essere limitata al raggiungimento degli obiettivi intermedi previsti per l'anno di riferimento.

Nel caso di obiettivi adottati/mutati in corso d'anno si dovrà tener conto del tempo disponibile e delle risorse già assegnate al settore.

Il Nucleo di Valutazione dovrà comunque procedere alla valutazione del lavoro che la struttura interessata ha già svolto nel caso di un obiettivo che, per volontà dell'Amministrazione, venisse abbandonato.

Al termine della gestione (fine anno solare) sulla base dei reports finali, trasmessi da ciascun Responsabile di servizio entro il 28/02 dell'anno successivo, in relazione agli indicatori di risultato a suo tempo predisposti, il Nucleo di Valutazione stabilirà la percentuale raggiunta di ciascun obiettivo, che contribuirà a determinare un unico valore percentuale finale riassuntivo dei complessivi obiettivi assegnati al Settore.

La fase della gestione prenderà avvio con lo svolgimento di una conferenza di servizio durante la quale il Responsabile di riferimento, illustrerà gli obiettivi ai propri collaboratori coinvolgendoli nella loro pianificazione ed attuazione. Successivamente per una azione di coordinamento i Responsabili si incontrano con il Direttore Generale, in conferenza di servizio.



Ogni collaboratore coinvolto porterà il proprio contributo al raggiungimento dei compiti assegnati, secondo il profilo professionale e la categoria di inquadramento, in stretta collaborazione con gli altri addetti del Servizio/Settore in modo da formare un gruppo di lavoro omogeneo.

E' prevista una verifica della fase intermedia, al 31/08. Entro tale data il Responsabile di Servizio invia al Nucleo di Valutazione, e al Controllo di gestione, un rapporto scritto e circostanziato, in cui descrive lo stato di attuazione di ciascun obiettivo.

Questo consentirà al Nucleo di Valutazione di conoscere lo stato di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi assegnati, intervenendo se necessario. Ciò contribuirà ad una puntuale ed oggettiva individuazione del valore percentuale finale di raggiungimento di ciascun obiettivo e, complessivamente degli obiettivi assegnati allo stesso Settore o Servizio.

1) Ripartizione degli incentivi di produttività del personale collegata alla valutazione

Il fondo destinato agli incentivi di produttività viene suddiviso in due quote:

1.a) una **prima quota**, pari all'97%, finalizzata alla incentivazione di obiettivi di mantenimento e di sviluppo delle prestazioni è ripartita ed assegnata a ciascun Settore o Servizio entro il 30 aprile di ciascun anno, con determina dell'Ufficio Personale, tenuto conto degli obiettivi dati dall'amministrazione col PEG, sulla base dei seguenti parametri:

- numero delle unità lavorative in servizio nel Settore o Servizio e in relazione all'effettivo servizio prestato (part/time, aspettative, congedi,) e alla categoria economica di appartenenza di cui ai seguenti coefficienti:

cat. A/B coefficiente 0,90

cat. C coefficiente 1,00

cat. D coefficiente 1,10

- valore (peso) degli obiettivi assegnati;

La suddetta quota è destinata ad essere distribuita, a fine anno, dal Responsabile di Settore o Servizio ai propri collaboratori secondo indici di valutazione riassunti nella scheda di valutazione di seguito allegata.

La valutazione finale del Responsabile di Settore o Servizio è effettuata sulla base della quota definitivamente assegnata a fine anno, calcolata sulla base dei seguenti parametri oggettivamente rilevati:

- numero medio delle unità lavorative in servizio al Settore o Servizio in corso d'anno, in relazione all'effettivo servizio prestato (part/time, aspettative, congedi,) e alla categoria economica di appartenenza di cui ai sopraindicati coefficienti;

- media ponderata per Settore o Servizio del valore (peso) di ciascuno degli obiettivi assegnati per la percentuale finale di realizzo per ciascuno di essi, accertata dal Nucleo di Valutazione entro il 28.02 dell'anno successivo (anche tenendo conto dei reports trasmessi dai Responsabili di Settore o Servizio alla fine dell'anno e nel periodo intermedio al 31.08) precisando che l'obiettivo raggiunto mediamente dal Settore o Servizio per almeno il 70% si intende totalmente raggiunto;



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

- 2.a) una **seconda quota** pari al 3% finalizzata alle innovazioni alle quali possono accedere tutti i dipendenti e da erogare ai promotori ed attuatori delle migliori innovazioni organizzative.

Saranno considerate le prestazioni che avranno un rilievo dal punto di vista del cambiamento di prassi consolidate e tali da garantire un rilevante miglioramento sul piano dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività.

La Giunta Comunale valuterà le migliori innovazioni proposte e attuate realizzate nel corso dell'anno sulla base dei seguenti parametri:

- Valore (peso) delle innovazioni proposte e attuate secondo i seguenti indicatori:
 - utilità per l'ente valore (peso) attribuito 1 (uno)
 - utilità per uno o più settori dell'ente valore (peso) attribuito 1,5 (uno e cinque)

 - utilità per l'utenza oltre che per l'ente o enti esterni valore (peso) attribuito 2 (due)

- Valore (premio una tantum) attribuito alle innovazioni proposte e attuate secondo gli indicatori sopra esposti:
 - per innovazioni proposte e attuate con valore (peso) 1 il premio una tantum è di €. 250,00
 - per innovazioni proposte e attuate con valore (peso) 1,5 il premio una tantum è di €. 500,00
 - per innovazioni proposte e attuate con valore (peso) 2 il premio una tantum è di €. 750,00

Ogni dipendente entro il primo semestre di ogni anno presenta alla Giunta Comunale le proposte di innovazione descritte in forma dettagliata, indicando le modalità di attuazione necessarie per verificare l'effettivo apporto migliorativo in termini di efficienza ed efficacia dell'attività. Le proposte dovranno essere avvalorate dal proprio Responsabile di Servizio.

La Giunta Comunale entro i 30 giorni successivi, si esprime in merito alla validità delle proposte presentate, attribuendo il relativo valore (peso) autorizzandone la realizzazione.

I dipendenti autori delle innovazioni, per il tramite dei rispettivi Responsabili di Servizio, presentano al Nucleo di Valutazione entro il 30/09 una prima relazione sullo stato di attuazione delle innovazioni.

Entro il 31/01 dell'anno successivo gli stessi dovranno presentare la relazione finale sull'attuazione dell'innovazione autorizzata, alla Giunta Comunale LA quale ne verificherà la totale realizzazione attribuendo l'erogazione del premio previsto.

In sede di prima applicazione come clausola di salvaguardia viene fissato al 30.09.2005 il termine per l'assegnazione degli obiettivi.

- b) Incentivi finalizzati da disposizioni di legge (art. 17 comma 2 lett. g)



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

- Gli incentivi previsti dalla legge 109/94 e la quota relativa al recupero dell'evasione dell'ICI, vengono liquidati in base ai Regolamenti allo scopo adottati nel Comune di Bovolone.
 - L'indennità di mansione ai centralinisti non vedenti di cui alla legge 113/85 è dovuta per ogni giornata di effettivo servizio nell'importo giornaliero di €. 3,76 come previsto nella circolare del Ministero del Tesoro n. 84 del 04.11.1992;
- c) Incentivi ai messi notificatori per la notificazione degli atti (art. 54 del CCNL 14.09.2000)
- Quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

ART. 12. CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

Ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 31.03.1999 in ogni ente devono essere stabiliti dei criteri generali delle metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.

a) Percorso di valutazione

I dipendenti interessati sono il personale in servizio con contratto a tempo indeterminato e il personale a tempo determinato, quest'ultimo con una presenza effettiva di almeno 120 giorni lavorativi, escluse tutte le assenze dal servizio a qualsiasi titolo.

La responsabilità di valutazione compete al Responsabile di Settore o Servizio e per i Responsabili di Posizione Organizzativa al Segretario/Direttore Generale; sul piano organizzativo possono tuttavia essere previste figure intermedie di valutatore.

Per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili di P.O. si richiamano i criteri e la procedura approvati con delibera di G.C. n. 202 del 29.05.2001 nonché la scheda di valutazione di cui all'allegato C) del presente contratto.

Qualora i dipendenti nel corso dell'anno abbiano avuto più di un Responsabile, perché assegnati a servizi diversi o per assegnazione del servizio ad altro Responsabile, la valutazione è eseguita dal Responsabile presente al 31/12 di quell'anno che si avvalerà del supporto del Responsabile precedente.

In caso di limitata presenza in servizio del dipendente a tempo indeterminato nell'anno di riferimento, il Responsabile è chiamato a considerare comunque la prestazione resa, in tutti i casi in cui è possibile disporre di elementi, anche parziali, ma sufficienti all'esame dei fattori contenuti nella scheda di valutazione. Qualora l'assenza sia tale da impedire la valutazione, il Responsabile comunica per iscritto al dipendente la mancata valutazione e le relative motivazioni. Avverso tale comunicazione si applica la procedura di riesame al Nucleo di Valutazione, sottospecificata.

Percorso:

- Convocazione della prima conferenza di servizio intermedia in ciascun Settore (verifica intermedia al 15/09) dove tutti i dipendenti coinvolti comunicano e sono informati sullo stato dei progetti e delle loro prestazioni lavorative;
- Convocazione della seconda conferenza di servizio finale in ciascun Settore (verifica finale entro il 31/12) dove tutti i dipendenti coinvolti comunicano e sono informati sullo stato dei progetti e delle loro prestazioni lavorative;



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

A fine anno:

- entro il 10/01 dell'anno successivo, il Servizio del Personale consegna la scheda del "sistema di valutazione permanente" di ciascun dipendente al Responsabile di Settore o Servizio competente;
- nei successivi quindici giorni, il Responsabile di Settore o Servizio, previo uno o più colloqui con il dipendente, provvederà alla valutazione del dipendente, nell'ambito della conferenza di servizio tra i Responsabili e il Direttore Generale;
- entro il 10/02, il Responsabile di Settore o Servizio, inoltra al Servizio del Personale copia originale della scheda, debitamente sottoscritta dallo stesso. Al dipendente ne viene consegnata copia, firmata per presa visione;

Il personale valutato, entro dieci giorni dalla presa visione della scheda, può chiedere al rispettivo Responsabile di Settore un colloquio suppletivo per eventuali chiarimenti.

Successivamente e comunque entro 15 giorni dalla comunicazione della valutazione il dipendente, anche con il supporto delle OO.SS. può inoltrare richiesta scritta di riesame. La richiesta deve essere corredata da motivazione specifica rispetto alle risultanze della scheda. Per il rispetto dei tempi fa fede la registrazione della data d'arrivo.

Il Responsabile di servizio, previo esame delle motivazioni presentate dal ricorrente con il Nucleo di Valutazione, procede direttamente, con propria comunicazione trasmessa all'interessato, alla conferma o alla rettifica della valutazione individuale, comunque entro 15 giorni ulteriori dalla richiesta del dipendente.

Il Nucleo di Valutazione verificherà l'efficacia complessiva dell'istituto della produttività e sarà garante della correttezza delle procedure di valutazione così come previsto dal presente contratto.

b) Finalità della valutazione

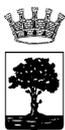
Il sistema di valutazione del personale è un importante strumento di gestione delle risorse umane finalizzato alla ricerca del miglioramento continuo della professionalità e della prestazione individuale. Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.

Il sistema non prende in alcuna considerazione le caratteristiche personale e le opinioni dei singoli individui, ma esclusivamente la prestazione professionale.

Le finalità generali del sistema di valutazione sono:

- favorire il processo di identificazione del personale negli obiettivi dell'Ente, esplicitando il contributo richiesto ad ognuno;
- attivare confronti diffusi tra i dipendenti per la migliore realizzazione degli obiettivi assegnati;
- responsabilizzare il personale rispetto all'attività svolta;
- orientare la prestazione al risultato, superando la logica del mero adempimento formale e burocratico;
- individuare il personale più meritevole al fine di stimolare il miglioramento continuo di tutte le risorse lavorative;
- valorizzare percorsi di costante sviluppo professionale.

c) Criteri della valutazione



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

Attraverso la valutazione dell'attività si valuta l'apporto individuale (prestazione) fornito dal dipendente:

- sia nell'espletamento dell'attività ordinaria del Settore/Servizio non riconducibile ad uno specifico obiettivo;
- sia nel raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il PEG alla propria unità organizzativa;

La valutazione è compiuta annualmente utilizzando la scheda allegata al presente accordo sub A).

Per ogni fattore di valutazione indicato nella scheda viene riconosciuto un valore da 1 a 5. Il peso percentuale del valore varia in base alla categoria professionale del CCNL 31.03.1999 A/B e C/D e al fattore di valutazione.

La somma del valore percentuale assegnato ad ogni singolo fattore di valutazione determina il valore complessivo riconosciuto all'attività svolta dal dipendente.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 13 DISPOSIZIONI FINALI

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

Si intendono sostituite, qualora non espressamente richiamate nel presente contratto, le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materia qui disciplinate.

In sede di prima applicazione del presente contratto decentrato integrativo, il termine per l'assegnazione degli obiettivi a ciascun responsabile viene fissato al 30.09.2005.

Il Regolamento sugli incentivi della legge 109/94 sarà al più presto revisionato.



ALLEGATO A)

Scheda di valutazione
per l' anno _____

Dipendente

Unità Organizzativa

Profilo professionale Pos. Eco.

Responsabile

FATTORI DI VALUTAZIONE	Valutazione (attribuire da 1 a 5 punti)	PESO % Categoria A - B	PESO % Categoria C- D
Contributo individuale al raggiungimento dei risultati dell'unità organizzativa: - indifferente al raggiungimento dei risultati p. 1 - collabora al raggiungimento dei risultati p. 2 - accetta le innovazioni p. 3 - promuove iniziative per migliorare i risultati p. 4 - si pone obiettivi di miglioramento a lungo termine p. 5		10	25
Puntualità e precisione nei compiti assegnati: - scarsa puntualità e precisione p. 1 - modesto impegno per l'accuratezza e la qualità p. 2 - affronta argomenti in base a criteri di importanza e urgenza p. 3 - attiva procedure per l'accuratezza e la qualità del servizio fornito p. 4 - elabora e propone modalità operative per il miglioramento della qualità p. 5		30	10
Iniziativa autonoma nell'affrontare i problemi: - non riesce a risolvere i problemi in autonomia p. 1 - analizza i problemi sulla base della propria esperienza e del quadro normativo p. 2 - risolve i problemi ordinari e quotidiani p. 3 - identifica e risolve problemi e situazioni complesse p. 4 - individua nuove soluzioni e alternative per problemi complessi p. 5		10	15



<p>Attitudine a lavorare in gruppo, coordinando le proprie attività con quelle dei colleghi sia nell'ambito del proprio ufficio che trasversalmente:</p> <ul style="list-style-type: none">- passivo p. 1- partecipa e collabora solo se sollecitato a farlo p. 2- stabilisce buoni rapporti di collaborazione p. 3- consolida il gruppo p. 4- valorizza gli altri p. 5		20	20
<p>Capacità di adattare il proprio modo di lavorare alle mutevoli esigenze poste dal contesto:</p> <ul style="list-style-type: none">- si attiene ai propri metodi in modo rigido p. 1- segue le procedure p. 2- applica le regole e le procedure con una certa flessibilità p. 3- individua nuove procedure p. 4- adotta organizzazione e processo di lavoro flessibili p. 5		20	10
<p>Flessibilità della professionalità individuale in relazione all'aggiornamento e al percorso formativo acquisito e alle esigenze organizzative dell'ente:</p> <ul style="list-style-type: none">- professionalità acquisita in ambiti limitati e rigidi p. 1- disponibilità ad una formazione saltuaria p. 2- disponibilità alle sostituzioni di colleghi e/o superiori in caso di assenza o impedimento p. 3- costante e approfondito aggiornamento professionale anche di tematiche non attinenti al proprio ufficio p. 4- disponibilità ad una flessibilità ampia (mobilità anche extrasettoriale) e continuo aggiornamento professionale p. 5		10	20

VALUTAZIONE COMPLESSIVA



Comune di Bovolone
Provincia di Verona

Eventuali annotazioni rilevanti per la valutazione e/o motivazione dei punteggi attribuiti:

Il Responsabile

N.B. Entro i 10 giorni successivi alla consegna il dipendente può chiedere un incontro con il responsabile, che ha effettuato la valutazione, per eventuali chiarimenti.
Successivamente e comunque entro 15 giorni dalla comunicazione della valutazione il dipendente, anche con il supporto delle OO.SS. può inoltrare richiesta scritta di riesame al Nucleo di Valutazione, indicando la motivazione.

_____ SPAZIO PER L'EVENTUALE RICORSO _____

Ricorso al Nucleo di Valutazione presentato il _____

Esito del contraddittorio _____

(eventuali materiali allegati: _____)

Valutazione finale _____

Il Nucleo di Valutazione

Data _____

Firma del dipendente



Allegato B)

**Scheda per la graduazione dell'indennità di responsabilità
Al personale di Cat. D non incaricato di P.O.**

Dipendente

Unità Organizzativa

Profilo professionale Pos. Eco.

Responsabile

	Fattore di valutazione	Valutazione
1	Conoscenze approfondite nelle materie	
2	Livello di autonomia	
3	Puntualità e precisione nei compiti	
4	Coordinamento di collaboratori e relazioni con gli uffici	

Conoscenze approfondite nelle materie

Aggiornamento sporadico e occasionali	1
Aggiornamento periodico ma costante su materie in evoluzione	2
Aggiornamento completo periodico e frequente su materie in evoluzione	3

Livello di autonomia

Risolve problemi ordinari e quotidiani	1
Analizza e risolve i problemi sulla base della normativa e dell'esperienza	2
Identifica e risolve problemi complessi, individua soluzioni e alternative	3

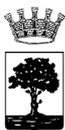
Qualità, puntualità e precisione nei compiti

Modesto impegno di qualità, di puntualità e precisione	1
Affronta gli argomenti in base a criteri di importanza e priorità assicurando la qualità	2
Elabora modalità operative per migliorare la qualità della prestazione	3

Coordinamento di collaboratori e relazione con gli uffici

Normali relazioni con i collaboratori del proprio servizio	1
Coordinamento periodico con i collaboratori del proprio servizio	2
Coordinamento diretto e costante con i collaboratori del proprio servizio e di altri servizi	3

Il Responsabile



ALLEGATO "C"

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO

FUNZIONARIO
SETTORE INCARICO N. DEL

	CRITERI PREDETERMINATI	PUNTI
1	perseguimento e raggiungimento degli obiettivi in termini di qualità, quantità e tempestività;	
2	capacità di coordinamento, indirizzo e controllo;	
3	attività ORDINARIA svolta dagli uffici al quale il titolare di posizione organizzativa è preposto;	
4	gestione delle risorse finanziarie ad egli demandate;	
5	vigilanza sul personale assegnato alla struttura dei doveri d'ufficio, dell'orario di lavoro, al comportamento nei rapporti interni, alla crescita professionale del personale affidato;	
6	attività di studio, di consulenza propositiva e di ricerca;	
7	disponibilità richiesta in relazione all'incarico conferito;	
8	collaborazione con gli altri servizi del responsabile e dei suoi sottoposti;	
9	carico di lavoro relativo all'incarico conferito desumibile dall'elenco dei procedimenti - subprocedimenti ed attività assegnate ai servizi curati in rapporto al personale in servizio.	
10	rapporto del responsabile e degli uffici con l'utenza.	

PARERE

.....
.....
.....

GIUDIZIO SINTETICO

.....
.....
.....

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Data.....

.....
.....
.....



Allegato D)

**Scheda per la graduazione dell'indennità di responsabilità di procedimento
al personale di Cat. C che svolgono le funzioni di
"Responsabile e coordinatore del procedimento"**

Dipendente

Unità Organizzativa

Profilo professionale Pos. Eco.

Responsabile

	Fattore di valutazione	Valutazione
1	Peso oggettivo della responsabilità attribuita	
2	Valenza interna e/o esterna della responsabilità	
3	Modalità di esercizio della responsabilità	
4	Attività di coordinamento con altre strutture dell'Amministrazione	

Peso oggettivo della responsabilità attribuita

Peso oggettivo medio del complesso delle responsabilità di procedimento	1
Peso oggettivo significativo del complesso delle responsabilità di procedimento	2
Peso oggettivo rilevante del complesso delle responsabilità di procedimento	3

Valenza interna e/o esterna della responsabilità

Responsabilità esclusivamente ad effetto interno	1
Limitata responsabilità ad effetto esterno	2
Rilevante responsabilità ad effetto esterno	3

Modalità di esercizio della responsabilità

Livello qualitativo e quantitativo sufficiente della prestazione resa	1
Livello qualitativo e quantitativo significativo della prestazione resa	2
Livello qualitativo e quantitativo rilevante della prestazione resa	3

Attività di coordinamento con altre strutture dell'Amministrazione

Normale attività di coordinamento con altre strutture dell'Amministrazione	1
Significativa e periodica attività di coordinamento con altre strutture dell'Amministrazione	2
Rilevante e diretta attività di coordinamento con altre strutture dell'Amministrazione	3

Il Responsabile