



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL  
TRIENNIO 2013/2015 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**

Premesso che:

- a) in data 12.02.2013 ed in unica sessione negoziale è stata approvata l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo per il triennio 2013/2015;
- b) con nota del 14.02.2013 prot. n. 3017 è stata trasmessa al Collegio dei revisori l'ipotesi soprarichiamata accompagnata dalla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria per il rilascio della prescritta certificazione a sensi dell'art. 40 c. 3-sexies del D.Lgs. 165/2001;
- c) che in data 21.02.2013 è pervenuta al protocollo generale al n. 3517, la certificazione con espresso parere favorevole da parte del Collegio dei Revisori;
- d) la Giunta Comunale con deliberazione n. 33 del 22.02.2013, resa immediatamente eseguibile, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI normativo per il triennio 2013/2015;

In data 25.02.2013 nella sede del COMUNE DI BOVOLONE il Presidente della Delegazione Trattante e la delegazione sindacale sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo per il triennio 2013/2015 del personale non dirigente .

**Presidente delegazione di parte pubblica**

De Pascali Alessandro Segretario Generale

**Delegazione trattante di parte sindacale**

**R.S.U.:**

Bellotti Susanna  
Coltro Elena  
Guerra M. Teresa  
Perinelli Claudio  
Santinato Cristian

**CGIL**

De Pasquale Antonio

**CISL**

Olivato Maurizio

Le Parti:

approvano e sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo per il triennio 2013/2015.



Comune di Bovolone  
Provincia di Verona

Visto, letto e confermato.

Il Presidente

F.to De Pascali Dott Alessandro \_\_\_\_\_

R.S.U.:

F.to Bellotti Susanna \_\_\_\_\_

F.to Coltro Elena \_\_\_\_\_

F.to Guerra Maria Teresa \_\_\_\_\_

F.to Perinelli Claudio \_\_\_\_\_

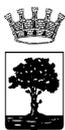
F.to Santinato Cristian \_\_\_\_\_

**F.P. CGIL**

De Pasquale Antonio \_\_\_\_\_

**F.P. CISL**

F.to Olivato Maurizio \_\_\_\_\_



## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 – 2015**

### **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;
  - Intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22.01.2009 ai comparti contrattuali del settore pubblico siglato il 30.04.2009;
  - 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 (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 12.07.2011;
  - Nuovo Sistema permanente di Valutazione delle Prestazioni e dei risultati dei dipendenti approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 10.10.2012;
  - 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).



## Comune di Bovolone

Provincia di Verona

### **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 Bovolone, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall'01.01.2013, sia per la parte normativa che per la parte economica.
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, lo sviluppo delle risorse umane, il 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 che hanno sottoscritto il presente accordo.

### **Art. 5 – Servizi minimi essenziali in occasione di sciopero**

1. Al fine di garantire il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione dello sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali stabilite con CCNL del 19.09.2002.
2. I servizi ritenuti essenziali fra quelli elencati nelle forme di garanzia del CCNL e il contingente di persone individuato sono:

Servizi essenziali	Contingenti
Registrazione di nascita e di morte	1 addetto

Piazza Scipioni, 1 - CAP 37051 - tel. 045/6995111 r.a. - fax 045/6995264 - P.I. 00659880231

Sito internet: <http://www.bovolone.net/>

E-mail: [amministrazione@bovolone.net](mailto:amministrazione@bovolone.net)



## Comune di Bovolone

Provincia di Verona

Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	1 addetto
Servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento ed inumazione delle salme	1 addetto
Servizio attinente alla rete stradale, nel caso di sgombero delle nevi	2 addetti
Servizio di polizia municipale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a) attività richiesta dall'Autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; c) attività di pronto intervento; f) assistenza ai servizi in caso di sgombero della neve.	3 agenti per turno sui comuni di competenza
Servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e i 15 di ogni mese.	1 addetto

Le procedure in caso di sciopero sono regolamentate come segue:

1. I Responsabili del funzionamento dei singoli servizi o uffici in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione e, ove possibile, dopo aver in prima istanza utilizzato il personale non aderente allo sciopero;
2. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, ove sia possibile;
3. Durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'autorizzare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito allo sciopero;
4. Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero, ne danno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
5. In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni Autonomie Locali del 19.09.2002.



## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

#### **Art. 6 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Nel triennio di riferimento, la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. 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 create 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.
4. 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.

#### **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"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità;
  - 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 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
  - c) 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 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);



- e) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente (nel Regolamento disciplinante il nuovo Sistema permanente di Valutazione delle Prestazioni e dei risultati dei dipendenti), in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

## 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;
  - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" - ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 6 lettera e); tuttavia - conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 - *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."*.
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 ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:



## Comune di Bovolone

Provincia di Verona

- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance si applica sia agli istituti incentivanti che alla progressione economica orizzontale.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto del sistema di budgetizzazione delle risorse, ovvero di suddivisione annuale delle stesse, in budget di Settore (struttura organizzativa) che vengono assegnati ai rispettivi Responsabili di Servizio. Detti budget sono gestiti dal Responsabile di Servizio per l'applicazione degli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I budget sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei budget:
- si tiene conto delle unità di personale assegnato a ciascuna struttura (Settore), parametrato alla categoria professionale di inquadramento e tipologia del contratto di lavoro (tempo pieno o part/time). I coefficienti sono indicati nel Regolamento sul Sistema permanente di Valutazione delle Prestazioni e dei risultati dei dipendenti.

### **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. I Responsabili di Servizio, in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti dall'Ente nel proprio Regolamento disciplinante il nuovo Sistema permanente di Valutazione delle Prestazioni e dei risultati dei dipendenti, cui si fa integrale rinvio.
3. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

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



### **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 Servizio.
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. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. 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 Servizio.
9. 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 specificate.

### **Art. 11 – Indennità di turno**

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n. 6 del CCNL 14.09.2000, in particolare:
  - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare un distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'ente;
  - b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelli derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22,00 e le 6,00 del mattino.
2. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
  - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).



## Comune di Bovolone

Provincia di Verona

3. L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Attualmente risultano interessati dalla turnazione i dipendenti del Comando di Polizia Locale, appartenenti al Comune di Bovolone, distaccati al Distretto di Polizia Locale 5C.

### **Art. 12 – Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata mensilmente. In caso di assenza completa per tutto il mese l'indennità non viene erogata.
2. Le attività soggette a rischio sono le seguenti:
  - conduzione di automezzi, autoarticolati, scuolabus e altri veicoli per il trasporto di cose e per operazioni di carico e scarico;
  - manutenzione delle strade compresa la segnaletica in presenza di traffico;
  - gestione dei servizi cimiteriali per il seppellimento delle salme;
  - gestione delle centrali termiche, dell'officina e degli impianti elettrici;

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

### **Art. 13– Indennità di disagio**

1. Ai dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C 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 mensile determinata in €. 25,82). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata mensilmente. In caso di assenza completa per tutto il mese l'indennità non viene erogata.
2. 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 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 Servizio.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - 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. Nello specifico si individuano le prestazioni rese dai dipendenti della biblioteca che giornalmente garantiscono l'apertura anche pomeridiana nella settimana e gli addetti ai servizi cimiteriali, gli autisti scuolabus che hanno più interruzioni della prestazione lavorativa



## Comune di Bovolone

Provincia di Verona

nell'arco della giornata e gli assistenti sullo scuolabus che prestano servizio anche nel pomeriggio;

- prestazioni di lavoro caratterizzate da un costante contatto con persone che vivono disagi psico-fisici. Nello specifico si individuano le prestazioni rese dai dipendenti dei servizi sociali a diretto contatto con particolare tipo di utenza;

### **Art. 14 – Indennità maneggio valori**

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate di effettivo servizio, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
  - media mensile di valori maneggiati pari o superiore ad €. 516,46 indennità €. 1,55 giornaliera;
  - media mensile di valori maneggiati fino a €. 516,45 indennità €. 0,52 giornaliera;
4. Detta indennità spetta agli Agenti Contabili nominati con formale provvedimento dai Responsabili di Servizio interessati. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente, unitamente allo stipendio e conguagliata, sulla base delle giornate di effettivo servizio, nell'anno successivo.

### **Art. 15 – Indennità di reperibilità**

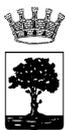
1. L'indennità disciplinata dall'art. 23 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL 05.10.2001 è corrisposta per il seguente servizio:
  - Stato Civile per ricevimento denunce di morte;
2. L'indennità è quantificata in €. 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€. 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata di norma unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dell'effettivo svolgimento.

### **Art. 16 – 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 rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
  - d) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione orario del 20%;
  - e) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
2. La corresponsione degli importi relativi all'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è effettuato con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

### **Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
  - a) compete esclusivamente al personale dell'Ente al quale con atto formale è stata attribuita la qualifica di:



- Ufficiale di stato civile, anagrafe ed Ufficio Elettorale;
- 2. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

#### **Art. 18 – 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 Servizio 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. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B3, C e D (non titolari di posizione organizzativa) che:
  - a) sono incaricati della responsabilità di un servizio, come individuato dall'art. 12 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, il quale prevede che il servizio è unità organizzativa comprendente un insieme di uffici la cui attività è finalizzata a garantire la gestione dell'intervento dell'ente nell'ambito della materia specifica e che sostituiscono i vertici dell'articolazione organizzativa del servizio in cui operano, in caso di assenza.
  - b) sono incaricati della responsabilità di Uffici che sono unità organizzative interne al servizio a cui sono state assegnate responsabilità di procedimenti particolarmente complessi per natura giuridica o per volume di spesa;
  - c) sono incaricati della responsabilità di procedimento ai sensi dell'art. 4 e 5 della legge 241/90 relativamente a tutti i procedimenti di propria competenza, con relativi compiti istruttori previsti dall'ordinamento (proposte di delibera, determine, ecc.);
  - d) sono incaricati della responsabilità di procedimento ai sensi dell'art. 4 e 5 della legge 241/90 con adozione di atti che impegnano l'Amministrazione all'esterno;
  - e) sono incaricati di ruoli di responsabilità e/o coordinamento di altri addetti;
3. Gli importi annui da attribuire in virtù delle competenze assegnate sono così determinati:
  - a) €. 1.000,00: al personale appartenente alla categoria B3 e C non incaricato della direzione e del coordinamento di struttura autonoma, che svolge mansioni di coordinamento di almeno sei persone.
  - b) €. 1.300,00: al personale appartenente alla categoria C non incaricato della direzione e del coordinamento di struttura autonoma, che svolge funzioni di "Responsabile del procedimento";
  - c) €. 1.500,00: al personale che svolge mansioni di coordinamento di personale appartenente ai vari servizi in numero non inferiore a quindici unità; L'indennità è riconosciuta anche al personale formalmente incaricato della sostituzione del Coordinatore, in rapporto ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività;
  - d) da €. 1.300,00 a €. 1.500,00 al personale della categoria C che pur non essendo incaricato della direzione e del coordinamento di struttura autonoma, cura



Comune di Bovolone  
Provincia di Verona

l'istruttoria e ogni altro adempimento relativo a procedimenti di cui al punto 2 lett. b) c) e d).

L'importo varia secondo i punteggi riferiti ai seguenti fattori di valutazione :

**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

e secondo la seguente graduazione:

punti 4	€ 1.300,00
punti 5	€ 1.310,00
punti 6	€ 1.320,00
punti 7	€ 1.330,00
punti 8	€ 1.340,00
punti 9	€ 1.360,00
punti 10	€ 1.390,00
punti 11	€ 1.400,00
punti 12	€ 1.500,00

- e) da €. 1300,00 a €. 2.200,00 al personale appartenente alla Cat. D non incaricato di posizione organizzativa, ma incaricato della responsabilità e il coordinamento di un servizio di cui al punto 2.

L'importo varia secondo i punteggi riferiti ai seguenti fattori di valutazione:



### 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

e secondo la seguente graduazione:

punti 4	€ 1.300,00
punti 5	€ 1.450,00
punti 6	€ 1.600,00
punti 7	€ 1.670,00
punti 8	€ 1.740,00
punti 9	€ 1.800,00
punti 10	€ 1.900,00
punti 11	€ 2.000,00
punti 12	€ 2.200,00

- Le risorse economiche occorrenti al finanziamento dell'indennità sono quantificate di anno in anno dalla contrattazione integrativa dell'ente e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL 01.04.1999, come modificato ed integrato dall'art. 31 del CCNL del 22.01.2004. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.
- La liquidazione dell'indennità viene effettuata mensilmente, per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità e gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale. E'



## Comune di Bovolone

Provincia di Verona

considerato mese di servizio prestato e utile quello lavorato per almeno 15 giorni. I giorni di congedo ordinario sono considerati nel servizio utile.

Nei casi di maternità, compreso il periodo di astensione facoltativa e infortunio sul lavoro, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della correlata indennità.

6. 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 quella prevista dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22.01.2004.

### **CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

#### **Art. 19 – 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:

- incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006), liquidati in base al Regolamento allo scopo adottato nell'ente;
- incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006), liquidati in base al Regolamento allo scopo adottato nell'ente;
- recupero evasione ICI fino al 2011(art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997), liquidati in base al Regolamento allo scopo adottato nell'ente;
- rilevazioni statistiche in favore dell'Istat liquidati secondo gli importi pervenuti dall'Istituto di statistica;
- eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 “Norme transitorie” del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle “fasce di premialità” stabilite dall'Ente (nel Regolamento disciplinante la premialità), in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009;
- Indennità di mansione ai centralinisti non vedenti di cui alla legge 113/1985. Ai sensi della circolare del Ministero del Tesoro n. 84 del 04.11.1992, è dovuta per ogni giornata di effettivo servizio nell'importo giornaliero di €. 3,76.



**Art. 20 – Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell’art. 54 del CCNL  
14.09.200**

1. In applicazione dell’art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 10% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell’amministrazione finanziaria sia destinata all’erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Al messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

**Art. 21 – Disposizioni Finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Si intendono sostituite, qualora non espressamente richiamate nel presente contratto, le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie qui disciplinate.