



COMUNE DI TORRI DEL BENACO

Provincia di Verona

Viale F.lli Lavanda, 3 - Cap. 37010 - P.IVA 00661030239

☎ 0456205888 📠 Fax 0456205800 - www.comune.torridelbenaco.vr.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO QUADRIENNIO 2006-2009

TITOLO I PARTE NORMATIVA

Articolo 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Torri del Benaco, escluso il Segretario Comunale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, in servizio alla data dell'01.01.2007 o assunto successivamente;
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
3. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previsti nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
4. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

Articolo 2

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale
2. L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali
3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo
5. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti materie oggetto di contrattazione e concertazione saranno indicati i pareri delle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali
6. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli articoli 4, 7 e 8 del CCNL del 01.04.1999 e successive modificazioni ed integrazioni;



COMUNE DI TORRI DEL BENACO
Provincia di Verona

Viale F.lli Lavanda, 3 - Cap. 37010 - P.IVA 00661030239

☎ 0456205888 📠 Fax 0456205800 - www.comune.torridelbenaco.vr.it

7. Le parti concordano che le riunioni della commissione trattante debbano tenersi al di fuori dell'orario di lavoro dei singoli componenti, fermo restando la possibilità per i rappresentanti sindacali di usufruire dei permessi sindacali non ancora utilizzati per l'anno in corso.
8. Le parti concordano di recepire quanto disposto dal Ministero della Funzione Pubblica in materia di permessi sindacali, quantificando le ore disponibili per attività sindacali, assemblee e riunioni in n. 12 annue per ogni dipendente, mentre le ore disponibili per i rappresentanti sindacali interni sono quantificate secondo la seguente formula di calcolo: $(\text{minuti } 76 \times \text{n. dipendenti} / 3)$;
9. Le parti concordano che le RSU nell'ambito della propria attività siano autorizzate all'uso della strumentazione d'ufficio per attività sindacali.

Articolo 3

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa

Articolo 4

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 626/ 1994 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico del Lavoro (Medico competente) e sentito il rappresentante dei lavoratori, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e rischio.
3. L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma, e per la formazione ed aggiornamento del rappresentante dei lavoratori.
4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e informare il Rappresentante per la Sicurezza come indicato dal D.Lgs. 626 /1994, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Articolo 5

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro



COMUNE DI TORRI DEL BENACO
Provincia di Verona

Viale F.lli Lavanda, 3 - Cap. 37010 - P.IVA 00661030239

☎ 0456205888 📠 Fax 0456205800 - www.comune.torridelbenaco.vr.it

1. L'orario di lavoro dovrà consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi, favorire un impiego utile del personale in situazione di diversa abilità e garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini.
2. Previa contrattazione sull'articolazione degli orari dei servizi finalizzata alla definizione dei criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro, le delegazioni convengono sulla necessità di avviare in tempi brevi, dove sia possibile, nuove articolazioni di orario multiperiodale per alcune tipologie di lavoratori, in relazione al maggiore carico di lavoro nei mesi estivi, nonché forme miste di giorni ad orario continuato ed altri con rientro pomeridiano, onde garantire una maggiore flessibilità degli orari stessi e della relativa gestione, da realizzare temperando in modo equilibrato le esigenze della utenza e quelle dei lavoratori dell'ente
3. Le parti concordano di recepire pienamente, limitatamente alle parti non regolamentate dai vigenti CCNL del comparto Enti Locali, quanto disposto dal D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66 pubblicato sul supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Generale n. 87 del 14 aprile 2003, ed avente ad oggetto: "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 200/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro" e successive modificazioni ed integrazioni.

Articolo 6

Disciplina dell'indennità di trasferta (ex indennità di missione)

1. Le parti concordano che per indennità di trasferta si intende la prestazione lavorativa resa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 chilometri dall'ordinaria sede di servizio.
2. Qualora non vi fossero a disposizione mezzi comunali, il responsabile del servizio potrà autorizzare il dipendente ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempreché l'utilizzo di tale mezzo risulti conveniente rispetto ai normali servizi di linea, considerando che all'interessato compete il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio, dell'eventuale custodia del mezzo, nonché un'indennità chilometrica pari ad un quinto del costo della benzina verde per ogni chilometro. Per tale utilizzo l'ente disporrà una copertura assicurativa "kasko" così come previsto dall'articolo 43 comma 2 del CCNL 14.09.2000.
3. Le parti concordano che il computo del tempo occorrente per il viaggio di missione non deve essere considerato come presenza in servizio, esclusivamente ai fini della quantificazione del lavoro straordinario, se non fino alla concorrenza della durata giornaliera del lavoratore in trasferta. Per le ore eccedenti la durata dell'ordinario orario di lavoro giornaliero, il tempo del viaggio non può essere assolutamente contabilizzato a titolo di orario di lavoro, ma è considerato orario di servizio ai soli fini della tutela assicurativa. Al fine della determinazione del tempo effettivamente lavorato è onere del dipendente fornire la documentazione che evidenzia oggettivamente la durata del corso, seminario, ecc.. Qualora non sia possibile ottenere un oggettivo riscontro dovrà essere prodotta un'apposita dichiarazione per la determinazione della durata effettiva del lavoro.
4. Quale eccezione alla regola generale esposta, viene considerata presenza in servizio utile ai fini sia del completamento dell'orario di lavoro, sia del riconoscimento di prestazioni lavorative straordinarie, il tempo occorrente per il viaggio dei dipendenti autorizzati alla guida di un mezzo proprio ovvero di un mezzo dell'amministrazione.

Articolo 7

Formazione ed aggiornamento



COMUNE DI TORRI DEL BENACO

Provincia di Verona

Viale F.lli Lavanda, 3 - Cap. 37010 - P.IVA 00661030239

☎ 0456205888 📠 Fax 0456205800 - www.comune.torridelbenaco.vr.it

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia
2. A tal fine l'Ente, per ciascun anno, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Nel caso in cui tali somme non fossero utilizzate, il residuo sarà conservato per le stesse finalità fino ad un massimo di tre anni.
3. Le parti si impegnano a contrattare un piano di formazione per tutto il personale dipendente, così come previsto dall'articolo 4 comma 2 lettera d) del CCNL del 01.04.1999.
4. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione e aggiornamento:
 - a. Corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli del medesimo Servizio
 - b. Corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa
 - c. Corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante del personale
5. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - a. Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici
 - b. Favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico
 - c. Favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti
 - d. Favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa
 - e. Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti"
 - f. Favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico
 - g. Favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro
 - h. Favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 626/94 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione
 - i. Favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera
6. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione



COMUNE DI TORRI DEL BENACO
Provincia di Verona

Viale F.lli Lavanda, 3 - Cap. 37010 - P.IVA 00661030239

☎ 0456205888 📠 Fax 0456205800 - www.comune.torridelbenaco.vr.it

7. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente e di quanto previsto dall'articolo 6 comma 3 del presente contratto integrativo.

Articolo 8

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi all'Unione dei Comuni o l'esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva anche convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, su richiesta di una delle parti, viene svolto un incontro tra le rappresentanze sindacali e la delegazione trattante di parte pubblica, per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento

Articolo 9

Comitato pari opportunità

1. Le parti concordano di istituire dalla data di approvazione del presente contratto integrativo, il comitato per le pari opportunità, composto pariteticamente da rappresentanti dell'amministrazione e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali, firmatarie del CCNL.
2. Le riunioni del comitato delle pari opportunità sono regolamentate secondo quanto stabilito dall'art. 2 del presente CCDI

Articolo 10

Diritto alla privacy

L'utilizzo dei dati del personale in schede per il sistema di valutazione, delle presenze e delle certificazioni sanitarie, che si attuerà a livello decentrato ed attiverà un sistema di banche dati, dovrà essere coerente con i principi della legge 196/2003 con attenzione specifica al divieto di comunicazione e diffusione (art. 1), informazione preventiva e finalità (art. 10), consenso al trattamento dei dati (art. 11).



**TITOLO II
PARTE ECONOMICA**

Articolo 11

Quantificazione delle risorse per l'anno 2008

1. Le parti prendono atto che in data 11.04.2008 è stato stipulato il nuovo CCNL del comparto Enti Locali e che l'articolo 8 commi 2 e 3 prevedono la possibilità di incrementare le risorse decentrate stabili e variabili precedentemente quantificate con deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 06.07.2006, esecutiva ai sensi di legge;
2. Le parti concordano di incrementare a valere per l'anno 2008 le risorse decentrate di cui all'articolo 31 comma 2 del CCNL del 22.01.2004 con un importo corrispondente allo 0.6% del monte salari dell'anno 2005 ai sensi dell'articolo 8 comma 2 del CCNL del 11.04.2008;
3. Le parti concordano di incrementare a valere per l'anno 2008 le risorse decentrate di cui all'articolo 31 comma 3 del CCNL del 22.01.2004 con un importo corrispondente allo 0.3% del monte salari dell'anno 2005 ai sensi dell'articolo 8 comma 3 del CCNL del 11.04.2008;
4. A seguito degli incrementi sopra descritti le parti prendono atto che la quantificazione delle risorse decentrate per l'anno 2008 è stata determinata dalla Giunta Comunale n. 77 del 05.05.2008, esecutiva ai sensi di legge, e precisamente:

	Anno 2008
Risorse decentrate STABILI	79.337,27
Risorse decentrate VARIABILI	9.826,41
TOTALE RISORSE DECENTRATE	89.163,68

Articolo 12

Compensi retributivi collegati alla progressione economica di categoria

1. La costituzione del fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi legati alla progressione economica all'interno della categoria (progressione orizzontale), è oggetto del presente accordo.
2. Per la corresponsione degli aumenti retributivi relativi alla progressione economica all'interno della categoria, si applicano i seguenti criteri generali:
 - a) le procedure di selezione per l'accertamento dell'accrescimento professionale si articola sulla base dei seguenti criteri:
 - i. qualità della prestazione individuale resa;
 - ii. potenziale di sviluppo;
 - iii. arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento;
 - iv. risultati conseguiti;
 - b) la valutazione della prestazione è considerata criterio prevalente rispetto all'esperienza lavorativa, in particolar modo per le categorie superiori;
 - c) la valutazione sarà effettuata dal responsabile dell'area competente, o dal segretario comunale (nucleo di valutazione) nel caso in cui il valutato sia un responsabile di area, con la scheda valutativa riportata nel seguente articolo;



COMUNE DI TORRI DEL BENACO

Provincia di Verona

Viale F.lli Lavanda, 3 - Cap. 37010 - P.IVA 00661030239

☎ 0456205888 📠 Fax 0456205800 - www.comune.torridelbenaco.vr.it

- d) a parità di punteggio prevale l'anzianità nella posizione economica precedente a quella oggetto della selezione;
 - e) le risorse impegnate per la progressione economica orizzontale, se non utilizzate, confluiscono a consuntivo nel fondo per l'incentivazione della produttività;
 - f) in ogni caso i passaggi annuali saranno effettuati in relazione alle risorse disponibili;
3. Alla selezione posso partecipare i lavoratori aventi almeno due anni di anzianità nel profilo professionale di appartenenza.
 4. Entro il 31 dicembre di ogni anno si quantificheranno le risorse da destinare, per l'anno successivo, alle progressioni economiche di categoria. Qualora la quantificazione delle risorse consentisse nuove progressioni, nella stessa seduta, si procederà all'individuazione dei contingenti di personale che hanno maturato il periodo di permanenza nella posizione economica con riferimento al 31 dicembre dell'anno di riferimento
 5. La selezione, sulla base dei criteri individuati, si effettuerà con riferimento alle informazioni al 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui si riferisce e sarà svolta in sede di conferenza dei servizi;
 6. Qualora la somma destinata al finanziamento delle progressioni orizzontali, per l'anno di riferimento, non consentisse la progressione di tutto il personale ammesso alla selezioni, la delegazione trattante individuerà i criteri per stabilire il numero e la tipologia delle posizioni da valorizzare, nei limiti delle disponibilità economiche assegnate e tenendo conto della quantificazione del costo per le progressioni economiche all'interno della categoria, riportate nell'allegata tabella 3, che contestualmente si approva.
 7. Le selezioni del personale per la progressione orizzontale avvengono, di norma nel mese di febbraio dell'anno successivo alla quantificazione delle risorse e dei contingenti, con decorrenza degli incrementi economici a valere dal 1° gennaio dello stesso anno .
 8. Le parti concordano che per l'anno 2005 verranno previste le seguenti progressioni orizzontali, in conformità alla disponibilità economica quantificata nel comma 7 del presente articolo tenendo conto del costo di ciascuna progressione economica orizzontale, quantificato nella tabella 3, allegata al presente CCDI:
 - a) Decorrenza 01.01.2005:
 - i. n. 1 progressione da D3 a D4 presso l'area edilizia privata
 - ii. n. 1 progressione da D3 a D4 presso l'area edilizia pubblica
 - iii. n. 1 progressione da D1 a D2 presso l'area contabile
 - iv. n. 2 progressione da C1 a C2 presso l'area contabile
 - v. n. 2 progressione da B5 a B6 presso l'area servizi alla persona
 - b) Decorrenza 01.01.2006:

nessuna progressione
 - c) Decorrenza 01.01.2007:
 - vi. n. 1 progressione da B5 a B6 presso l'area edilizia privata
 - vii. n. 1 progressione da B3 a B4 presso l'area edilizia pubblica

Articolo 13

Scheda di valutazione per le progressioni economiche di categoria

1. A decorrere dall'anno 2006, per le progressioni economiche di categoria in decorrenza dal 01.01.2007 e successivi, ogni responsabile di area, o il segretario comunale (nucleo di valutazione), nel caso in cui il



COMUNE DI TORRI DEL BENACO

Provincia di Verona

Viale F.lli Lavanda, 3 - Cap. 37010 - P.IVA 00661030239

☎ 0456205888 📠 Fax 0456205800 - www.comune.torridelbenaco.vr.it

valutato sia un responsabile di area, esprime un giudizio di valutazione attribuendo un punteggio da 0 a 25 per ogni fattore di valutazione;

2. Anche in questo caso per garantire e tutelare le differenze di gestione operativa delle attività di ciascuna qualifica, si è reso necessario una pesatura dell'incidenza di ciascuna valutazione in funzione delle diverse categorie. La valutazione di ciascun fattore si traduce automaticamente in un punteggio a seconda della categoria di appartenenza. Tale differenziazione è riassunta dalla tabella sottostante:

VALUTAZIONE	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A
Qualità della prestazione individuale	20%	30%	50%	60%
Potenziale di sviluppo	10%	20%	10%	20%
Arricchimento professionale	30%	20%	20%	10%
Risultati conseguiti	40%	30%	20%	10%
TOTALE	100%	100%	100%	100%

3. Per essere ammesso alla selezione per le progressioni orizzontali il dipendente dovrà avere ottenuto una valutazione di almeno 85/100.

Articolo 14

Definizione degli obiettivi per la suddivisione dei compensi per la produttività

Art. 37 C.C.N.L. del 22.01.2004

1. Il sistema di valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi non può prescindere da una imparziale e corretta valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi. Questa fase di verifica deve essere demandata ai sistemi di controllo interno, i quali sono tenuti ad esprimere un giudizio non generico, ma ad accertare, assumendosene le responsabilità, che i risultati siano stati raggiunti effettivamente, ovvero l'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi stessi.
2. Si ritiene quindi che il meccanismo più obiettivo consista nell'associazione degli obiettivi fissati nel Piano Esecutivo di Gestione di ogni centro di costo al criterio generale per la suddivisione del fondo per la produttività.
3. Nel peg sono resi espliciti gli obiettivi affidati ad ogni singolo responsabile di area. Tali obiettivi, oltre a prevedere l'ottimale perseguimento dei fini istituzionali dell'ente evidenziano le voci relative alla priorità, all'ampliamento dei servizi ed ai processi organizzativi che l'Ente intende perseguire e che verranno presi in considerazione dal nucleo di valutazione per certificarne il raggiungimento.
4. La fase di gestione prenderà avvio con lo svolgimento di una riunione affinché ogni Responsabile di area illustri ai dipendenti delle unità operative gli obiettivi affidati, predisponendo i conseguenti piani di lavoro. Con le stesse modalità saranno esposti eventuali aggiustamenti ai piani di lavoro stessi.
5. In tale riunione sarà inoltre illustrato il sistema di valutazione previsto dal presente contratto. La valutazione finale sarà comunicata dal responsabile di area a ciascun dipendente, prevedendone la discussione.
6. A questo scopo deve essere rafforzato il sistema informativo prevedendo in forma generalizzata modalità di interazione tra il responsabile di area e il personale dell'area stessa, al fine di ottenere la trasparenza e la conoscenza degli elementi operativi e dei criteri di valutazione da parte di tutti.



Articolo 15

Determinazione dell'indennità di posizione dei responsabili di posizione organizzativa.

1. Le parti concordano che la quantificazione dell'indennità di posizione del personale incaricato dell'area delle posizioni organizzative, a decorrere dal 1° gennaio 2007, avverrà attraverso l'attribuzione di diversi punteggi in relazione al peso dell'area, alle sue dimensioni organizzative e alla complessità gestionale dei procedimenti assegnati, secondo le modalità stabilite nella seguente tabella:

A	PESO DELL'AREA in rapporto alla programmazione complessiva ed agli obiettivi prefissati annualmente	NORMALE	da punti	60 a punti	80	
		ELEVATA	da punti	81 a punti	100	
		MOLTO ELEVATA	da punti	101 a punti	120	
		PUNTEGGIO ASSEGNATO				
B	COMPLESSITA' GESTIONALE DELL'AREA	LIVELLO DI AUTONOMIA E RESPONSABILITA'				
		normale	da punti	15 a punti	25	
		elevata	da punti	26 a punti	35	
		molto elevata	da punti	36 a punti	45	
		PUNTEGGIO ASSEGNATO				
		RELAZIONI ESTERNE				
		ordinarie	da punti	10 a punti	20	
		elevate	da punti	21 a punti	30	
		molto elevate	da punti	31 a punti	40	
		PUNTEGGIO ASSEGNATO				
COMPETENZE SPECIALISTICHE						
normali	da punti	15 a punti	25			
complesse	da punti	26 a punti	35			
molto complesse	da punti	36 a punti	45			
PUNTEGGIO ASSEGNATO						
C PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO ALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA						

2. Una volta determinato il punteggio di ogni posizione organizzativa, verrà determinata l'indennità di posizione da attribuire a ciascun incaricato, sulla base della seguente gradualità:

QUANTIFICAZIONE DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE IN RELAZIONE AL PUNTEGGIO CONSEGUITO	12.911,42 €	superiore a punti	220
	12.500,00 €	da punti	201 a punti
	12.000,00 €	da punti	191 a punti
	11.500,00 €	da punti	181 a punti
	11.000,00 €	da punti	171 a punti
	10.000,00 €	da punti	161 a punti
	9.000,00 €	da punti	151 a punti
	8.000,00 €	da punti	141 a punti
	7.000,00 €	da punti	131 a punti
	6.000,00 €	da punti	121 a punti
	5.164,57 €	inferiore a punti	120



COMUNE DI TORRI DEL BENACO

Provincia di Verona

Viale F.lli Lavanda, 3 - Cap. 37010 - P.IVA 00661030239

☎ 0456205888 📠 Fax 0456205800 - www.comune.torridelbenaco.vr.it

3. Il nucleo di valutazione o il Segretario Comunale, sentita l'Amministrazione, valuteranno l'ammontare delle indennità di posizioni da attribuire ai vari responsabili individuati successivamente con atto del Sindaco.

Articolo 16

Suddivisione del budget

1. Ad ogni area viene assegnata una quota parte del fondo per l'incentivazione della produttività individuato dal presente accordo in ragione del numero dei diretti dipendenti e al peso degli obiettivi assegnati ad ogni area in sede di attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa e nel momento dell'approvazione del piano esecutivo di gestione;
2. Le parti concordano altresì che agli obiettivi assegnati ad ogni area, intesi nel loro complesso e non singolarmente, verrà assegnato un peso in relazione al numero dei dipendenti e al punteggio della posizione organizzativa, determinata secondo quanto disposto dal precedente articolo;
3. Le parti concordano che, al solo fine della distribuzione delle risorse di cui all'articolo 17 comma 2 lettera a) del CCNL del 31.03.1999, il punteggio più basso attribuito alle posizioni organizzative, non potrà essere inferiore all' 80% del punteggio massimo attribuito. I punteggi superiori all' 80% non subiranno alcuna correzione;
4. La suddivisione del budget per area seguirà le modalità della seguente formula:

$$[\text{numero dipendenti}] \times [\text{valore della posizione organizzativa}]$$
$$\frac{\quad}{\sum [\text{numero dipendenti}] \times [\text{valore della posizione organizzativa}]}$$

dalla quale si otterrà un coefficiente di attribuzione per ogni area. Si moltiplicherà quindi la somma diretta alla remunerazione della produttività, determinata ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera a) per i coefficienti precedentemente calcolati per ogni area, ottenendo il budget specifico per ciascuna area.

5. Il budget assegnato ad ogni area potrà essere incrementato con le risorse aggiuntive di cui all'art.15 comma 5 del CCNL del 01.04.2000 e di quanto previsto per gli incentivi per la progettazione e per il recupero dell'evasione fiscale. L'assegnazione di tali risorse aggiuntive verrà fatta a specifica destinazione e non con i criteri sopra esposti.

Articolo 17

Sistema di valutazione per il personale incaricato di posizione organizzativa

1. Le parti concordano che per il personale incaricato di posizione organizzativa venga utilizzato un sistema di valutazione diverso rispetto al restante personale dipendente;
2. Il nucleo di valutazione procederà alla valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa, secondo le modalità di seguito descritte, con incontri periodici che si terranno presso la sede municipale almeno due volte l'anno. Il nucleo di valutazione formulerà un giudizio sull'operato dei singoli responsabili di posizione organizzativa, sintetizzato in una votazione numerica fino a 250 punti, per i fattori di valutazione di seguito riportati:



COMUNE DI TORRI DEL BENACO

Provincia di Verona

Viale F.lli Lavanda, 3 - Cap. 37010 - P.IVA 00661030239

☎ 0456205888 📠 Fax 0456205800 - www.comune.torridelbenaco.vr.it

1 ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI		da punti	a punti
1,1	da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel peg con la seguente gradualità:	superiore al 90%	81 100
		dal 86% al 90%	61 80
		dal 81% al 85%	41 60
		dal 71% al 80%	1 40
		inferiore al 70%	0
2 COMPORTAMENTO MANAGERIALE		da punti	a punti
2,1	Capacità di programmare, organizzare e controllare le attività di linea o di staff dei servizi assegnati alla sua responsabilità	ottima	16 20
		buona	11 15
		sufficiente	6 10
		inadeguata	0 5
2,2	Leadership, capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, e capacità di utilizzare gli strumenti di valutazione del personale	ottima	21 30
		buona	16 20
		sufficiente	11 15
		inadeguata	0 10
2,3	Capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o emergenza o di nuove direttive da parte dell'organo politico	ottima	16 20
		buona	11 15
		sufficiente	6 10
		inadeguata	0 5
2,4	Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato, propensione all'innovazione e capacità di adeguarsi ai cambiamenti tecnologici e normativi.	ottima	31 40
		buona	21 30
		sufficiente	16 20
		inadeguata	0 15
2,5	Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo e contribuire all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con gli altri uffici.	ottima	31 40
		buona	21 30
		sufficiente	16 20
		inadeguata	0 15

3. Sarà il nucleo di valutazione a valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e attribuiti ai responsabili di area e a valutare gli stessi. Tale valutazione dovrà tenere conto dei motivi del mancato raggiungimento degli obiettivi esposti dal responsabile dell'area:
4. La valutazione sarà espressa in un valore sintetico riepilogativo, il quale genererà l'attribuzione dell'indennità di risultato al personale incaricato di posizione organizzativa, secondo la seguente gradualità:

VALUTAZIONE		
superiore a punti	220	25%
da punti 211 a punti	220	24%
da punti 200 a punti	210	22%
da punti 181 a punti	200	20%
da punti 161 a punti	180	18%
da punti 141 a punti	160	16%
da punti 121 a punti	140	14%
inferiore a punti	120	10%



Articolo 18

Attribuzione delle somme per la remunerazione della produttività per il personale non incaricato di posizione organizzativa

1. Il Consiglio di Direzione dovrà attribuire le somme di cui all'art.17, comma 2, lettera a), tenendo conto delle risultanze del nucleo di valutazione e delle schede valutative predisposte dal singolo responsabile di area.
2. Allo scopo di aumentare lo spirito collaborativo tra le varie aree del Comune di Torri del Benaco la suddivisione delle risorse dell'art.17, comma 2, lettera a) sarà collegata alla valutazione complessiva dell'operato dei responsabili di area, da parte del nucleo di valutazione.
3. Si concorda che ogni anno verrà determinato l'importo massimo delle risorse dell'art.17, comma 2, lettera a), da erogare al personale dipendente tenendo conto della media del grado di raggiungimento degli obiettivi desunto delle valutazioni di ciascuna area fatta dal nucleo di valutazione, in base alla seguente formula:

$$\frac{\sum \text{delle valutazioni del grado di raggiungimento degli obiettivi delle singole aree}}{\text{numero delle aree}}$$

4. I compensi verranno quindi corrisposti in relazione:
 - a. al grado di raggiungimento medio degli obiettivi dell'anno di riferimento con la seguente gradualità:

Punteggio			Compensi assegnati	Riduzione
superiore	a	90	100%	0%
da	86	a	90	95%
da	81	a	85	90%
da	71	a	80	85%
da	61	a	70	80%
da	51	a	60	70%
da	41	a	50	60%
da	31	a	40	50%
da	21	a	30	30%
inferiore	a	20	0%	100%

- b. al grado di raggiungimento degli obiettivi di ciascuna area dell'anno di riferimento, e corrisposto con la seguente gradualità:

Punteggio			Compensi assegnati	Riduzione
superiore	a	90	100%	0%
da	86	a	90	95%
da	81	a	85	90%
da	71	a	80	85%
da	61	a	70	80%
da	51	a	60	70%
da	41	a	50	60%
da	31	a	40	50%
da	21	a	30	30%
inferiore	a	20	0%	100%

5. L'ammontare delle risorse quantificate ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera a) subirà dunque una prima eventuale correzione in relazione al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi (comma 4 lettera a del presente articolo), determinando così l'ammontare delle risorse da suddividere tra le singole aree



6. La somma così determinata sarà suddivisa tra le singole aree in base al numero dei dipendenti e al rispettivo coefficiente attribuito agli obiettivi, ottenendo la somma massima da erogare ai dipendenti di ciascuna area (comma 4 lettera b del presente articolo), la quale dovrà subire una ulteriore correzione in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi della singola area, ottenendo così l'importo da erogare ai dipendenti, secondo i criteri della scheda di valutazione.
7. Le somme non assegnate saranno nelle disponibilità totali dell'art. 17 comma 2, lettera a) del CCNL del 01.04.1999, per l'anno successivo.

Articolo 19

Il sistema di valutazione per il personale non incaricato di posizione organizzativa

1. Per ogni dipendente viene stesa una scheda valutativa con un punteggio attribuibile **da 0 a 200 punti**, suddiviso tra tre diverse tipologie di valutazione:
 - a. la prima valutazione si riferisce al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai singoli dipendenti dal proprio valutatore
 - b. la seconda valutazione si riferisce ai fattori professionali e comportamentali del valutato
 - c. la terza valutazione consisterà in una verifica per determinare il livello di accostamento professionale maturato dal dipendente nel corso dell'anno. Tale verifica verrà svolta in forma scritta dal proprio responsabile di area o dal segretario comunale.
2. Per garantire e tutelare le differenze di gestione operativa delle attività di ciascuna qualifica, si è reso necessario una pesatura dell'incidenza di ciascuna valutazione in funzione delle diverse categorie. La valutazione di ciascun fattore si traduce automaticamente in un punteggio a seconda della categoria di appartenenza. Tale differenziazione è riassunta dalla tabella sottostante:

Tabella a

	VALUTAZIONE	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A
a	Obiettivi	60%	55%	45%	30%
b	Fattori professionali e comportamentali	25%	35%	55%	70%
c	Arricchimento professionale	15%	10%	0%	0%
	TOTALE	100%	100%	100%	100%

3. Ogni responsabile di area attribuirà un punteggio **da 0 a 200 punti**, a seconda del fattore di valutazione (grado di raggiungimento degli obiettivi, fattori professionali e comportamentali, arricchimento professionale), di seguito riportato:
 - a) Per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi il valutatore attribuirà al valutato un punteggio compreso tra un minimo di punto 0 ed un massimo di **punti 25**, per ogni elemento di valutazione di seguito riportati:

VALUTAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	
1	Carico Carico di lavoro assegnato
2	Importanza Importanza dei piani di lavoro assegnati
3	Difficoltà Grado di difficoltà nel raggiungere gli obiettivi assegnati
4	Risultato Livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati

La valutazione complessiva del grado di raggiungimento degli obiettivi potrà essere quindi compresa tra 0 e **100 punti**.



- b) Per la valutazione dei fattori professionali e comportamentali il valutatore attribuirà al valutato un punteggio compreso tra un minimo di punto 0 ed un massimo di **punti 10**, per ogni elemento di valutazione di seguito riportati:

VALUTAZIONE DEI FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI		
1	Qualità della prestazione	Livello qualitativo raggiunto nelle prestazioni effettuate
2	Comunicazione	Capacità di esprimere con chiarezza e trasferire idee e concetti (sia verbalmente che per iscritto). Capacità di utilizzare contatti con le persone interne ed esterne all'organizzazione aziendale che possano fornire informazioni, assistenza e supporto per il raggiungimento degli obiettivi
3	Sensibilità interpersonale	Capacità di comprendere ed interpretare i vincoli e le aspettative poste dal contesto organizzativo e dai singoli interlocutori.
4	Orientamento all'efficienza	Capacità di operare in modo da ottimizzare i tempi, le modalità e la quantità del proprio lavoro. Capacità di stabilire le priorità e di programmare in modo efficace il proprio tempo.
5	Analisi e soluzioni dei problemi	Capacità di analizzare e risolvere i problemi operativi individuando soluzioni logiche e praticabili.
6	Iniziativa, organizzazione e controllo	Capacità di auto attivarsi e di intraprendere le iniziative necessarie prima che sia richiesto e senza una particolare supervisione e guida. Capacità di pianificare, organizzare e controllare il proprio lavoro.
7	Integrazione	Capacità di cooperare e di integrarsi attivamente con gli altri per il raggiungimento dei risultati del diretto superiore
8	Decisionalità	Capacità di prendere decisioni in sicurezza e autonomia assumendosene le proprie responsabilità

La valutazione complessiva dei fattori professionali e comportamentali potrà essere quindi compresa tra 0 e **80 punti**.

- c) Per la valutazione dell'arricchimento professionale il valutatore attribuirà al valutato un punteggio compreso tra un minimo di punto 0 ed un massimo di **punti 10**, per ogni elemento di valutazione di seguito riportati:

VALUTAZIONE DELL'ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE		
1	Dall'interno	Professionalità acquisita all'interno del proprio ufficio o lavoro.
2	Dall'esterno	Nozioni e aggiornamento acquisiti a seguito di partecipazione a corsi di aggiornamento, giornate di formazione o seminari

La valutazione complessiva dell'arricchimento professionale potrà essere quindi compresa tra **0 e 20** punti.

4. La valutazione di ogni responsabile di area verrà ponderata secondo le modalità indicate nella tabella a) generando di conseguenza un coefficiente per il riparto della somma assegnata ad ogni singola area, nel seguente modo:
- Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi x % assegnata alla rispettiva categoria = α
 - Valutazione dei fattori professionali e comportamentali x % assegnata alla rispettiva categoria = β
 - Valutazione dell'arricchimento professionale x % assegnata alla rispettiva categoria = δ
 - $\alpha + \beta + \delta = \text{COEFFICIENTE DI RIPARTO}$



COMUNE DI TORRI DEL BENACO

Provincia di Verona

Viale F.lli Lavanda, 3 - Cap. 37010 - P.IVA 00661030239

☎ 0456205888 📠 Fax 0456205800 - www.comune.torridelbenaco.vr.it

5. Si procederà quindi alla suddivisione delle risorse assegnate alle singole aree a titolo di produttività con la seguente formula:

$$\frac{\text{Budget assegnato all'area} \times \text{coefficiente di riparto attribuito al singolo dipendente}}{\sum \text{coefficienti attribuiti ai singoli dipendenti}}$$

Articolo 20

Metodologie per l'erogazione dei compensi

1. I compensi verranno corrisposti in relazione al punteggio acquisito con le schede valutative;
2. Al termine del primo semestre di ciascun anno verrà descritto l'andamento del profitto del dipendente, delle prestazioni rese e della qualità e del comportamento sul lavoro, attraverso un colloquio individuale o collettivo per area, a seconda delle necessità organizzative del responsabile.
3. La corresponsione dei compensi diretti all'incentivazione del personale dovrà comunque rispettare i principi del merito, della selettività, dell'impegno e dell'effettiva premiazione del personale che meglio ha collaborato nel raggiungimento degli obiettivi fissati nel P.E.G.
4. Si assume inoltre il principio che, per aversi processo produttivo, deve essere rispettata una condizione minima di presenza in servizio. Sono conteggiati come giorni di presenza i giorni di ferie, ed i permessi e le aspettative secondo le vigenti disposizioni di legge (art. 19 e 22 del CCNL del 1996). I compensi verranno quindi corrisposti in relazione al numero delle ore di assenza nel corso dell'anno di riferimento, con la seguente gradualità:
 - a. per intero se il beneficiario avrà totalizzato assenze fino ad un massimo di 144 ore (1 mese);
 - b. con una riduzione di 1/12 per ogni ulteriori 144 ore di assenza;
5. Per il personale con contratto di lavoro di ruolo e a tempo parziale (part time), il parametro delle 144 ore, o suoi multipli, di assenza, viene ridotto in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro;
6. Le somme non erogate verranno ridistribuite ai dipendenti della stessa area, proporzionalmente al punteggio conseguito, con esclusione dei dipendenti oggetto delle decurtazioni. Nel caso tutti i dipendenti dell'area siano soggetti a decurtazioni le somme non liquidate andranno ad incrementare il budget da suddividere alle aree virtuose del Comune di Torri del Benaco, che abbiano conseguito un grado di raggiungimento degli obiettivi superiore a punti 200. Qualora nessuna area abbia conseguito tale punteggio, le somme non assegnate saranno nelle disponibilità totali dell'art. 17 comma 2, lettera a) del CCNL del 01.04.1999, per l'anno successivo.

Articolo 21

Indennità di maneggio valori

1. Il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, ai sensi degli articoli 11,13 e 34 del DPR 268/1987, dell'art.28 del DPR 347/1983 e dell'art.49 del DPR 333/1990, sono così quantificate:
2. Le parti concordano che l'erogazione di una specifica indennità al personale avente la qualifica di agente contabile, adibito in via continuativa in servizi che comportino maneggio valori di cassa, ai sensi dell'art. 36 del contratto integrativo del 14.09.2000. Tale indennità viene quantificata nella misura di € 1,55 giornaliera, per maneggio di valori di importo superiore ai 50.000,00 euro. Il dipendente che ne



COMUNE DI TORRI DEL BENACO
Provincia di Verona

Viale F.lli Lavanda, 3 - Cap. 37010 - P.IVA 00661030239

☎ 0456205888 📠 Fax 0456205800 - www.comune.torridelbenaco.vr.it

usufruisce viene individuato nell'economista comunale. Per il pagamento di tale indennità le parti concordano di stanziare la somma di € 500,00 annui lordi.

3. Le parti danno atto che qualora la figura dell'economista comunale sia ricoperta da un responsabile dell'area delle posizioni organizzative detta indennità non verrà erogata e confluirà nelle disponibilità del fondo di cui all'art. 17 comma 2 lettera a) del CCNL del 1 aprile 1999.

Articolo 22
Indennità di reperibilità

1. Le parti concordano di fissare una indennità di reperibilità, nel rispetto della normativa vigente, stabilendo un compenso di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di indennità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. I dipendenti che, per particolari servizi dovranno garantire la pronta reperibilità, verranno individuati dal responsabile dell'area di propria competenza, con idonea determinazione.
2. Per gli Uffici Anagrafe e Stato Civile, l'istituto della reperibilità verrà attivato solamente nell'ipotesi di doppia festività con conseguente chiusura degli uffici per 48 ore
3. Per il personale addetto ai servizi manutentivi l'istituto della reperibilità verrà attivato nelle giornate di sabato e domenica, nonché nelle festività infrasettimanali.

Articolo 23
Indennità di turno

1. Le parti concordano di fissare una indennità di turnazione per il personale addetto al servizio di polizia municipale. L'istituto è disciplinato dall'art. 22 del CCNL integrativo del 14 settembre 2000. Per turno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 06 e le 22 e consiste in una rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario in relazione alle esigenze organizzative o di servizio, secondo una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni nell'arco del mese I turni mattutini e pomeridiani possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio di almeno 10 ore consecutive. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivate da calamità o eventi naturali.
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:
 - a. turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 06.00 e le 22.00): maggiorazione del 10% della retribuzione di cui all'art. 52 comma 2, lettera c);
 - b. turno notturno o festivo: maggiorazione del 30% della retribuzione di cui all'art. 52 comma 2, lettera c);
 - c. turno festivo notturno: maggiorazione del 50% della retribuzione di cui all'art. 52 comma 2, lettera c).
3. Tale indennità sarà corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio di turno. I dipendenti che ne usufruiscono sono individuati negli agenti di polizia municipale di ruolo e stagionali il cui orario è articolato in turnazione.
4. Le parti concordano che la turnazione sarà effettuata dal personale di polizia locale esclusivamente nel periodo compreso tra la domenica delle palme fino al 30 settembre di ogni anno.



COMUNE DI TORRI DEL BENACO

Provincia di Verona

Viale F.lli Lavanda, 3 - Cap. 37010 - P.IVA 00661030239

☎ 0456205888 📠 Fax 0456205800 - www.comune.torridelbenaco.vr.it

5. Il responsabile dell'area vigilanza programmerà in anticipo i turni e l'articolazione degli stessi per tutto il periodo previsto.

Articolo 24 Indennità di rischio

1. Le parti concordano di remunerare, ai sensi dell'art. 37 del C.C.N.L. del 14.09.2000, e dell'art. 41 del CCNL del 22.01.2004, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. A tal fine si individuano le seguenti figure professionali che rientrano nella casistica descritta dall'art. 37:
 - a. prestazioni di lavoro che comportino esposizione diretta al contatto con catrame, bitumi, nonché lavori di manutenzione del patrimonio comunale, di segnaletica stradale ed in presenza di traffico;
 - b. Prestazioni di lavoro dirette alla guida di autobus o macchine complesse
2. Si conviene di corrispondere ai dipendenti che ricadono in queste fattispecie una somma mensile di € 30,00, così come previsto dall'art. 41 del CCNL del 22.01.2004. Le due casistiche non sono tra loro cumulabili.
3. Tale indennità sarà corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione dei servizi sopra descritti. I dipendenti che ne usufruiscono sono individuati operai generici e specializzati,
4. Le risorse impegnate per la corresponsione delle indennità oggetto del presente articolo, se non utilizzate confluiscono a consuntivo nelle disponibilità del fondo di cui all'art. 17 comma 2 lettera a) del CCNL del 1 aprile 1999.

Articolo 25 Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni disagiate da parte del personale delle categorie A e B

1. Le parti concordano che a decorrere dall'anno 2007, sono soppresse le indennità previste, ai sensi dell'art.17 comma 2 lettera e), dal precedente contratto collettivo decentrato integrativo.

Articolo 26 Compensi per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità da parte del personale delle categorie C e D

1. Le parti concordano che a decorrere dall'anno 2007, sono soppresse le indennità previste, ai sensi dell'art.17 comma 2 lettera f), dal precedente contratto collettivo decentrato integrativo

Articolo 27 Cumulo delle indennità

1. In relazione alla possibilità di cumulo tra le indennità sopra descritte, le parti concordano quanto segue:
 - a) l'indennità di turno per espressa previsione dell'articolo 22, comma 5 del Ccnl del 14 settembre 2000, compensa integralmente i disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, nonché tutte le maggiorazioni previste per le prestazioni rese in orario festivo e/o notturno;



COMUNE DI TORRI DEL BENACO

Provincia di Verona

Viale F.lli Lavanda, 3 - Cap. 37010 - P.IVA 00661030239

☎ 0456205888 📠 Fax 0456205800 - www.comune.torridelbenaco.vr.it

- b) non è consentita la cumulabilità delle indennità di rischio e di disagio, poiché la condizione di rischio deve essere considerata come una fattispecie tipica della più ampia condizione di disagio;
- c) gli agenti di polizia municipale che percepiscono l'indennità di vigilanza non possono fruire dell'indennità di rischio, in quanto l'indennità di vigilanza intende remunerare proprio la specificità delle prestazioni dei dipendenti del servizio di polizia municipale, comprensiva dello specifico rischio e delle relative prestazioni;

Articolo 28

Incentivi derivanti da specifiche disposizione di Legge o Contratti

1. Le parti danno atto che tra le fonti di finanziamento della retribuzione accessoria sono comprese le eventuali somme che specifiche disposizioni di legge finalizzano ad incentivare prestazioni o risultati da parte del personale. L'erogazione di queste risorse è strettamente collegata alla realizzazione degli obiettivi stabiliti dalla legge. A questo fine le parti si impegnano ad incentivare le attività e le prestazioni in questione descritte nel successivo comma;
2. Le parti definiscono inoltre le altre risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'articolo 17 del 1 aprile 1999, secondo quanto previsto dall'articolo 4 comma 3 del C.C.N.L. del 5 ottobre 2001 esposte nei seguenti articoli.

Articolo 29

Incentivi per la progettazione interna

1. L'incentivo di progettazione è regolamentato dal Decreto Legislativo 12 aprile 2006 n. 163, nella percentuale massima del 2% dell'importo a base di gara di un'opera o di un lavoro. Tale importo è ripartito per ogni singola opera o lavoro, con le modalità ed i criteri previsti in sede di contrattazione ed assunti in un regolamento adottato dall'amministrazione, ed approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 11 maggio 2001, al quale si rimanda, tra i soggetti individuati dall'articolo 18 della Legge 11 febbraio 1994 n. 109, come modificato dal Decreto Legislativo 12 aprile 2006 n. 163, nonché tra i loro collaboratori;
2. I soggetti destinatari dell'incentivo alla progettazione sono:
 - a) il responsabile unico del procedimento
 - b) gli incaricati alla redazione del progetto
 - c) gli incaricati del piano di sicurezza
 - d) gli incaricati della direzione dei lavori
 - e) gli incaricati del collaudo
3. La percentuale, nel limite massimo del 2% è stabilita dal regolamento in rapporto all'entità e alla complessità dell'opera da realizzare. La ripartizione tiene conto delle responsabilità professionali connesse alle specifiche prestazioni da svolgere. Le quote parti della predetta somma corrispondenti a prestazioni che non sono svolte dai predetti dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, costituiscono economie;
4. Le parti, prendendo atto della sentenza del Consiglio di Stato, sezione V del 2 ottobre 2002 n. 5163, e della giurisprudenza corrente, ammettono la retribuitività dell'incarico di progettazione solo se effettuato dal tecnico comunale e dai suoi collaboratori, al di fuori dell'orario di servizio e se non abbia comportato lo svolgimento di compiti propri del posto ricoperto;



COMUNE DI TORRI DEL BENACO

Provincia di Verona

Viale F.lli Lavanda, 3 - Cap. 37010 - P.IVA 00661030239

☎ 0456205888 📠 Fax 0456205800 - www.comune.torridelbenaco.vr.it

5. Le parti prendono atto di quanto disposto dal comma 207 della Legge 23 dicembre 2005 n. 266 (finanziaria 2006), il quale chiarisce che la percentuale da ripartire fra il RUP ed i suoi incaricati e collaboratori, è comprensiva anche degli oneri a carico previdenziali ed assistenziali a carico dell'ente;

Articolo 30

Incentivi per la lotta all'evasione fiscale

1. L'incentivo per la lotta all'evasione fiscale è disciplinato dall'articolo 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, che ricomprende le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997.
2. Le parti prendono atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 133 del 26.11.2002, esecutiva ai sensi di legge è stato costituito un gruppo di lavoro per la lotta all'evasione fiscale ed il recupero tributario per gli esercizi pregressi.
3. Il compenso complessivo da erogare ai componenti del gruppo di lavoro in questione viene determinato, nella percentuale del 10% comprensivo degli oneri a carico dell'ente, delle maggiori somme incassate.
4. Le parti prendono atto che nell'ambito degli incentivi per la lotta all'evasione fiscale sono comprese anche le risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996, il quale dispone che nella liquidazione delle spese a favore dell'ufficio del Ministero delle Finanze, se assistito dai funzionari dell'amministrazione, e a favore dell'ente locale, se assistito dai propri dipendenti, si applica la tariffa vigente per gli avvocati e procuratori, con la riduzione del 20% degli onorari previsti, secondo le modalità stabilite dall'art. 15 della Legge 24 ottobre 1996 n. 556 dal D.M. 5 ottobre 1994 n. 585 e dall'art. 7 del citato D.M. 5 ottobre 1994 n. 585.

Articolo 31

Incentivi per l'attività connessa ai condoni edilizi

1. Le parti prendono atto che le risorse derivanti dall'attività istruttoria connessa al rilascio dei permessi di costruire in sanatoria ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, sono stabilite nella misura prevista dalle specifiche disposizioni legislative che regolamentano la materia e secondo le modalità ed i criteri di suddivisione disciplinati dall'articolo 35 del presente contratto integrativo.
2. Le parti danno atto che con verbale del 01.03.2005, si prendeva atto del progetto per l'attività istruttoria connessa al rilascio dei permessi di costruire in sanatoria, predisposto dal competente responsabile nel quale venivano indicati gli obiettivi la composizione del gruppo di lavoro, il suo funzionamento e i criteri di suddivisione dei compensi.
3. Le parti prendono atto che tale progetto è stato oggetto di approvazione da parte della Giunta Comunale con delibera n. 50 del 07.03.2005, esecutiva ai sensi di legge.
4. Le parti danno atto che la somma destinata al personale dipendente è da intendersi comprensiva degli oneri a carico dell'ente.

Articolo 32



COMUNE DI TORRI DEL BENACO
Provincia di Verona

Viale F.lli Lavanda, 3 - Cap. 37010 - P.IVA 00661030239

☎ 0456205888 📠 Fax 0456205800 - www.comune.torridelbenaco.vr.it

Altri incentivi per il personale interno
(articolo 4 comma 4 CCNL del 05.10.2001)

1. Le parti concordano che saranno destinate all'incentivazione del personale interno una parte delle risorse regolamentate dall'articolo 4 comma 4 del CCNL del 05.10.2001 e più precisamente:
 - a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali

Articolo 33
Contratti di sponsorizzazione

1. Le parti sindacali prendono visione ed approvano della proposta di regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni nell'ente locale, proposto dalla parte pubblica, che sarà successivamente approvato dalla Giunta Comunale nel quale si prevede che una percentuale delle somme introitate dall'ente, al netto delle spese sostenute, sia destinato ad incentivare il personale dipendente con i criteri stabiliti dall'articolo 35 del presente contratto integrativo.
2. Le parti danno atto che la somma destinata al personale dipendente è da intendersi comprensiva degli oneri a carico dell'ente

Articolo 34
Celebrazioni matrimoni a pagamento

1. Le parti prendono atto delle deliberazione di Giunta Comunale n. 187 del 20.12.2006 con la quale si indicava nella percentuale del 33% l'ammontare dell'incentivo da erogare al personale dipendente.
2. Le parti concordano che il 33% delle somme incassate da terzi per la celebrazione dei matrimoni civili, al netto delle spese sostenute per gli stessi, sono destinati ai dipendenti che compongono il gruppo di lavoro per tale attività, la cui composizione e funzionamento è disciplinata dal presente contratto integrativo nei successivi articoli
3. Le parti danno atto che la somma destinata al personale dipendente è da intendersi comprensiva degli oneri a carico dell'ente;

Articolo 35
Criteri di individuazione dei componenti i gruppi di lavoro e di suddivisione dei compensi.
Articolo 28 e successivi

1. I componenti di ciascun gruppo di lavoro che partecipano alle risorse di cui agli articoli precedenti, saranno individuati dalla posizione organizzativa competente per materia, in relazione alle competenze specifiche dei singoli dipendenti, con uno specifico provvedimento interno nel quale sono descritti gli obiettivi da raggiungere, i dipendenti assegnati con il dettaglio dei compiti loro affidati.



COMUNE DI TORRI DEL BENACO

Provincia di Verona

Viale F.lli Lavanda, 3 - Cap. 37010 - P.IVA 00661030239

☎ 0456205888 📠 Fax 0456205800 - www.comune.torridelbenaco.vr.it

2. Con lo stesso provvedimento la posizione organizzativa responsabile del progetto individuerà le percentuali di suddivisione della relativa produttività, in relazione ai compiti affidati ai singoli dipendenti, dando atto che le percentuali di suddivisione dei compensi indicate saranno da considerarsi puramente indicative. In sede di consuntivo, a seguito dell'accertamento del reale apporto dei singoli componenti dei gruppi di lavoro, al tipo delle mansioni assegnate e della qualità delle prestazioni rese dagli stessi, il responsabile dell'area competente potrà procedere ad una revisione delle percentuali di suddivisione degli incentivi, previo confronto con le R.S.U.
3. Una volta determinato l'ammontare della produttività da erogare ai singoli componenti il gruppo di lavoro, ogni dipendente che percepisce i compensi disciplinati dagli articoli 28, 29, 30, 31, 32, 33 e 34 del presente contratto collettivo decentrato integrativo, contribuirà con una propria quota all'incremento delle disponibilità della produttività generale (articolo 17 comma 2 lettera a del CCNL del 31.03.1999) da erogare a tutti i dipendenti con i criteri stabiliti dal presente contratto integrativo, osservando il principio della progressività e con la seguente gradualità:

importo inferiore	a	500,00	0,0%	
da	500,01	a	1.000,00	5,0%
da	1.000,01	a	2.000,00	7,5%
da	2.000,01	a	3.000,00	10,0%
da	3.000,01	a	4.000,00	12,5%
da	4.000,01	a	5.000,00	15,0%
da	5.000,01	a	6.000,00	20,0%
importi superiori	a	6.000,00	25,0%	

4. Ai compensi dei vari gruppi di lavoro potranno partecipare, nei limiti di quanto disposto dall'art. 8 comma 1 del CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali del biennio economico 2000 – 2001 sottoscritto il 5 ottobre 2001, anche i responsabili delle posizioni organizzative.
5. Le parti concordano che i criteri di quantificazione e di suddivisione delle risorse disciplinate dagli articoli 28 e successivi del presente contratto decentrato integrativo, saranno applicati a tutti i compensi non ancora erogati al personale dipendente.

Articolo 36

Regolamentazione del buono pasto

1. A partire dalla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo il servizio rimborso spese pasti al personale dipendente del Comune di Torri del Benaco, sarà regolamentato nel seguente modo
2. Ciascun dipendente, nei giorni in cui il proprio orario di lavoro abbia una durata superiore alle sei ore, con un'interruzione della propria attività per un arco di tempo non inferiore ai 30 minuti e non eccedente le 2 ore, avrà diritto al rimborso di quota parte delle spese effettivamente sostenute e documentate, per il pasto consumato durante l'intervallo lavorativo;
3. Il dipendente potrà consumare il proprio pasto nei bar e/o ristoranti, individuati dall'amministrazione con apposite convenzioni, esclusivamente durante il periodo di pausa rilevabile dal rilevatore automatico di presenze;



COMUNE DI TORRI DEL BENACO
Provincia di Verona

Viale F.lli Lavanda, 3 - Cap. 37010 - P.IVA 00661030239

☎ 0456205888 📠 Fax 0456205800 - www.comune.torridelbenaco.vr.it

4. Qualora non risultino attive convenzioni, o nel caso in cui i locali convenzionati siano chiusi, i dipendenti potranno consumare il proprio pasto in qualsiasi bar, ristorante o negozio di generi di alimentari, siti nel territorio del Comune di Torri del Benaco. Per quanto riguarda le spese sostenute presso negozi di generi alimentari, saranno riconosciute e rimborsate solo le spese relative a generi alimentari di consumo immediato, le quali dovranno essere chiaramente descritte nello scontrino presentato dal dipendente.
5. Non sono riconosciute le spese sostenute presso altre attività commerciali e le spese sostenute presso ristoranti e bar non convenzionati con il Comune, nel caso di convenzioni attive, nonché le spese sostenute in orari diversi dalla pausa pranzo che risulta dal cartellino presenza, fatto salvo per il personale della polizia municipale che potrà consumare il proprio pasto a fine turno nel solo caso in cui lo stesso si protragga per esigenze straordinarie oltre il normale orario di lavoro. In questo caso il dipendente, terminata la propria consumazione, timbrerà nuovamente in entrata ed in uscita il proprio cartellino.
6. Il dipendente, con cadenza mensile, presenterà al proprio responsabile di area, che ne disporrà la liquidazione, gli scontrini fiscali o le ricevute fiscali, dai quali debbono risultare chiaramente giorno e ora in cui si è consumato il pasto, ed il relativo importo pagato e saranno successivamente trasmessi al responsabile del personale;
7. Al dipendente verrà liquidato i 2/3 del costo di ogni singola consumazione, fino ad un massimo di € 5.13

Articolo 37
Disposizioni finali e transitorie

1. Le parti concordano che il fondo per la produttività e le varie indennità previste dal presente accordo sono destinate a remunerare sia il personale assunto a tempo indeterminato, sia il personale assunto a tempo determinato. Nel caso in cui venga assunto nuovo personale in corso d'anno, detto personale dovrà fruire dei compensi di cui trattasi, in proporzione al periodo di servizio effettivamente prestato. Per il personale di ruolo con contratto di part time i compensi determinati ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera a) saranno erogati con la seguente gradualità:
 - a. per intero se la percentuale del part time è maggiore o uguale al 75%;
 - b. con la riduzione del 25% se la percentuale del part time è compreso tra il 50% e il 74%;
 - c. con la riduzione del 50% se la percentuale del part time è minore al 50%;
2. Le parti ribadiscono l'obbligatorietà della pausa, nei limiti stabiliti dal contratto, qualora il dipendente svolgesse la propria attività in un orario di lavoro articolato in due turni (mattino e pomeriggio, oppure pomeriggio e sera) con un orario di lavoro superiore alle sei ore. Nel caso in cui dal cartellino non risultasse tale interruzione dal lavoro si dovrà invitare il dipendente a regolarizzare la propria posizione con la modulistica prevista, ovvero si applicherà d'ufficio la pausa massima prevista in 120 minuti. Sono fatti salvi i casi di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzato dal proprio responsabile di area.
3. Le parti sindacali prendono visione ed approvano della proposta di regolamento sugli accessi informatici, presentato dalla parte pubblica, che sarà successivamente approvato dalla Giunta Comunale.
4. Le parti sono consapevoli che copia del presente contratto verrà inviata all'ARAN ai sensi dell'art. 4 comma 5 del CCNL del 22.01.2004, e che pertanto lo stesso dovrà essere modificato nelle parti che non dovessero ottenere l'approvazione.



COMUNE DI TORRI DEL BENACO
Provincia di Verona

Viale F.lli Lavanda, 3 - Cap. 37010 - P.IVA 00661030239

☎ 0456205888 📠 Fax 0456205800 - www.comune.torridelbenaco.vr.it

Letto, firmato e sottoscritto.

Torri del Benaco, il 02.07.2008

LA PARTE PUBBLICA

Il Presidente della parte pubblica
(dr. Giampietro Cecato)

Il rappresentante di parte pubblica
(dr. Luca De Massari)

Il rappresentante di parte pubblica
(geom. Valentino Peroni)

ASSENTE

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Il Rappresentante sindacale interno CISL
(Gabriele Gaioni)

Il Rappresentante sindacale interno Libero CSA
(Diomira Guerrato)

Il Rappresentante sindacale interno CISL
(Stefania Termine)

Il Rappresentante sindacale interno CISL
(Roberto Gelemtti)

ASSENTE

Il Rappresentante sindacale territoriale CGIL
(Salvatore Lo Bello)

ASSENTE

Il Rappresentante sindacale territoriale CISL
(Giancarlo Zenatti)

ASSENTE

Il Rappresentante sindacale territoriale
Libero CSA
(Nicola Cevedini)

ASSENTE