



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2018 - 2020

Il giorno ventotto del mese di dicembre dell'anno duemiladiciotto (28.12.2018) presso la residenza municipale del comune di Bolzano Vicentino

- **TRA**

**la delegazione di parte pubblica confermata con deliberazione di Giunta comunale n. 95 in data 06.01.2018, a seguito della deliberazione di Giunta comunale n. 118 in data 27.12.2018,**

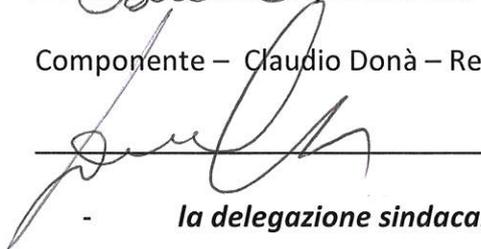
Presidente – Mario De Vita – Segretario comunale

  
\_\_\_\_\_

Componente – Sonia Borriero – Responsabile area amministrativa

  
\_\_\_\_\_

Componente – Claudio Donà – Responsabile area finanziaria

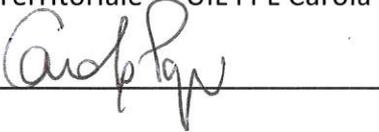
  
\_\_\_\_\_

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale CISL FP – Margherita Alberton

  
\_\_\_\_\_

OO.SS. Territoriale UIL FPL Carola Paggini

  
\_\_\_\_\_

RSU Aziendali  
Anna Maria De Boni

  
\_\_\_\_\_

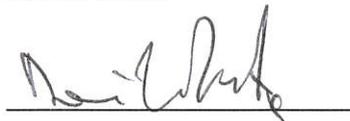
Coralba Morbiato

  
\_\_\_\_\_

Massimo Masoch

  
\_\_\_\_\_

Davide Strata

  
\_\_\_\_\_



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

## INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....	4
CAPO I – Disposizioni Generali .....	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto .....	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati .....	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE .....	6
CAPO I – Risorse e Premialità .....	6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse .....	6
Art. 6 – Strumenti di premialità .....	6
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse .....	7
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	7
CAPO III – Progressione economica orizzontale .....	8
Art. 8 – Criteri generali .....	8
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità .....	9
Art. 9 – Principi generali .....	9
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) .....	9
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità .....	10
Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità .....	12
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	13
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	13
CAPO VI – Performance e Premio individuale .....	15
Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale .....	15
CAPO VII - Compensi delle Posizioni organizzative .....	
Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative .....	16
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....	18
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro .....	18
Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente .....	18
Art. 17 – Reperibilità .....	19
Art. 18 – Turnazioni .....	19
Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore .....	19
Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale .....	20
Art. 21 – Flessibilità dell’orario di lavoro .....	20
Art. 22 – Orario multiperiodale .....	21
CAPO II – Discipline Particolari .....	22
Art. 23 – Personale comandato o distaccato .....	22
Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale .....	22
Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato .....	22



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

---

Art. 26 – Lavoro somministrato .....	22
Art. 27 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione .....	23
Art. 28 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio.....	23
CAPO III – Welfare integrativo .....	24
Articolo 29 - Le attività del “welfare integrativo” .....	24
CAPO IV – Disposizioni Finali .....	25
Art. 30 – Salute e sicurezza sul lavoro.....	25
Art. 31 – Innovazioni tecnologiche.....	25
Art. 32 - Clausola finale .....	25
Allegato A – Definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle categorie	



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

## 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 del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
  - b) 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;
  - c) 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 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 384 del 22.12.1997 e ss.mm.;
  - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 146 del 17.12.2015;
  - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;

Coralba Morabito

NeBo



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)

Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2020**;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese di settembre di ciascun anno;
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 ed eventuali aggiornamenti o modifiche

1. Le parti potranno richiedere incontri finalizzati alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto, mediante richiesta singola o unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.
2. In presenza di sopravvenute esigenze organizzative o di altra natura, le parti si incontreranno per apportare al contratto eventuali integrazioni e/o modifiche.

## Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente 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 dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Coralba Morabato

5  
Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in black ink.



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – Risorse e Premialità

#### Art. 5 – 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 e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
2. Le risorse variabili sono stanziare a seguito di apposito indirizzo da parte della Giunta Comunale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e nei limiti imposti dalle norme in vigore nel tempo, ai sensi dell'art. 67, commi 3-5 del CCNL.

#### Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
  - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse stabili destinate a tale titolo dalla contrattazione decentrata in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
  - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)

Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

## CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

### Art. 7 – 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, sulla base delle caratteristiche quantitative e qualitative dei servizi erogati, nonché secondo i criteri contenuti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

*Mario Moro*

*[Signature]*

*Coralba Marbini*

*880*  
*7*

*Paris [Signature]*

*Pa*

*880*  
*Dei [Signature]*

*[Signature]*



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)

Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

## CAPO III - Progressione economica orizzontale

### Art. 8 - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili destinate a tale titolo dalla contrattazione decentrata secondo le procedure ed i criteri stabiliti nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

8

Coralba Marbato



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

## CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

### Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Funzionario P.O., sentito il Segretario;
4. 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, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
6. 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 Funzionario PO;
7. 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.
8. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2019 salvo che sia diversamente disposto nell'accordo economico.

### Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno
  - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno se l'esposizione al disagio è pari o inferiore al 50% dell'orario di lavoro;
  - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno se l'esposizione al disagio è superiore al 50% dell'orario di lavoro;
  - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.

Coralba Maggata  
Fazio



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, la cui causale deve essere nettamente diversa, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.

### 3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute.

### 3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

Svolgimento di mansioni che, per esigenze di funzionalità dei servizi, è reso in condizione di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, con esposizione continuativa rispetto agli altri prestatori di lavoro;

Svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisi dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità).

### 3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale, o altri dipendenti individuati dai Responsabili di Area;

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

### Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene riconosciuta annualmente, entro il limite previsto dal richiamato comma e pari ad un massimo di € 3.000,00, e liquidata

10

  
Coralsa Mariscotti



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

secondo la periodicità stabilita in sede di sottoscrizione dell'accordo finalizzato alla distribuzione delle risorse dell'anno di riferimento, secondo i seguenti criteri generali:

- a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, 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;
- b) Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- d) Per garantire la funzionalità dell'ente, in caso di assenza continuativa dell'incaricato pari o superiore al mese di calendario, la specifica responsabilità, e la relativa indennità, sarà assegnata ad altro dipendente formalmente nominato.
- e) In caso di assenza continuativa superiore al mese di calendario di un titolare di Posizione Organizzativa, al dipendente non in posizione organizzativa che svolge funzioni vicarie viene riconosciuta un'indennità rapportata alle maggiori responsabilità, previa informazione e contrattazione.

Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- a) in carico di vice responsabile in caso di assenza del responsabile;
- b) responsabilità di istruttorie di procedimenti particolarmente complessi, correlate ad un ufficio quale unità organizzativa complessa con contrattazione di più materie diverse tra loro e con conoscenza di diverse discipline, con emissioni di pareri, relazioni ed altri atti a rilevanza endo procedimentale o con rilevanza istruttorie o che richiedano iscrizioni ad albi professionali;
- c) responsabilità correlate ad un ufficio quale unità organizzativa semplice, con trattazione di una materia specifica o particolare conoscenza di natura tecnica, con emissioni di pareri a rilevanza endo procedimentale;
- d) responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro per mansioni operative.

Ciascun funzionario titolare di Posizione Organizzativa potrà riconoscere **non più di un soggetto** incaricato delle suddette specifiche responsabilità per ciascuna delle quattro fattispecie indicate al comma precedente

*Aut. Min.* *Deioli* *11* *Coralba Mariato* *Pan*



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)

Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

## Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette; Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda nella misura che sarà definita annualmente negli accordi economici.

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire - con apposito atto scritto e motivato - l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui;

Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda definita annualmente negli accordi economici.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili.

Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Coralba Mabitato

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

12

*[Signature]*

*[Signature]*



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

## CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

### Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

#### Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

#### Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

#### Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;

*M. M.*

*Carla Mariotti*

*S. B.*

*De B.*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

---

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

Manfredi  
Carla Magliato  
Piero  
14  
De Odo  
B



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

## CAPO VI – Performance e Premio individuale

### Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra “performance organizzativa” e “performance individuale” ed indirizzate alla retribuzione della performance.

L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa è collegata all'individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi all'interno del Piano della Performance

L'erogazione dei suddetti compensi avverrà secondo la seguente tabella:

indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	Da 51% a 65%	Da 65% a 80%	Da 81% a 100%
Quota percentuale di produttività organizzativa erogata	80%	90%	100%

Per quanto riguarda la differenziazione del premio individuale, in attuazione all'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 30% del personale a tempo indeterminato.

*M. M.*

Carola Morbato

Paolo J. P.

*[Signature]*

*[Signature]*

15

*[Signature]*

*[Signature]*



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

## CAPO VII

### Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
- c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa.
- d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l. gs. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

---

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

*Handwritten signatures and names:*  
Cecilia Marbato  
Paris M  
Dan  
R. W. W. W.  
17



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

## TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

#### Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

*Mani*  
*Carola Marbica*  
*18*  
*10*



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

## Art. 17 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;

## Art. 18 – Turnazioni

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% su base mensile.
- b) E' elevato a 2 mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.
- c) Il numero massimo dei turni notturni effettuabili nel mese è calcolato con riferimento ad un arco temporale di due mesi (3-4 mesi)

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi;

## Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:



19



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)

Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

- a) i limiti individuali del lavoro straordinario in termini di ore e di risorse corrispondenti sono definiti annualmente con provvedimento del responsabile dell'ufficio personale, sentiti gli altri responsabili, nel rispetto dei vincoli normativi e contrattuali vigenti;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 50 ore;
- c) le eventuali eccedenze di entrambe le tipologie saranno trattate come recupero di ore in eccedenza.

## Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

## Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- La dimensione del centro urbano in cui è situata la sede di lavoro
- Particolari situazioni lavorative con picchi di attività in determinati periodi dell'anno
- Il valore temporale della fascia oraria deve tenere conto dell'arco temporale entro il quale agisce la flessibilità. La fascia oraria è maggiore quando la flessibilità è esercitata su base giornaliera. La fascia oraria è minore quando è esercitata sia in posticipo di entrata che in anticipo di uscita nello stesso giorno, poi recuperata entro il mese corrente, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiario delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;

*Handwritten signature*

*Coralba Marabito*  
*[Signature]*

20

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

## Art. 22 – Orario multiperiodale

Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.

I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*  
21  
*Handwritten signature*

*Carola Mariato*  
*Handwritten signature*  
*Handwritten signature*



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

## CAPO II – Discipline Particolari

### Art. 23 – Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

### Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

### Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.  
Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

### Art. 26 – Lavoro somministrato

I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Cosetta Maria De Bo

Don

De Bo

Paris

De Bo



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

## Art. 27 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13 del CCNL 22 gennaio 2004., la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14 del CCNL 22 gennaio 2004., la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

## Art. 28 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
- b) Area della vigilanza
- c) Area scolastica ed educativa
- d) Biblioteca

  
Caralisa Mabitato

  
23



  
Pa



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

## CAPO III – Welfare integrativo

### Articolo 29 - Le attività del “welfare integrativo”

Il contratto nazionale del comparto degli enti locali non ha mai previsto finora la possibilità di attivare interventi di welfare aziendale. Solo il nuovo CCNL 2016 -2018 ha introdotto per gli enti locali la possibilità di disciplinare tale istituto nel limite, però, delle disponibilità già stanziare a tale titolo.

In attesa che tale apertura normativa si traduca, anche, in disponibilità finanziaria, il presente CCDI si propone come obiettivo di individuare componenti di welfare aziendale che prima di essere una componente della retribuzione, siano fattori di benessere organizzativo.

In particolare le parti concordano di attivare nel periodo di vigenza del presente accordo le seguenti attività di formazione professionale specifica:

- gestione dello stress da lavoro;
- comunicazione efficace e relazioni con l'utenza.

Si concorda, inoltre, di istituire il “cantiere delle idee” che consiste in quanto segue: ogni dipendente può scrivere, alla casella di posta appositamente istituita, ogni volta che ritiene di avere un'idea per migliorare i processi produttivi oppure segnalare punti di debolezza nei processi nella gestione dei servizi, al fine di rispondere meglio ai cittadini. Le idee e proposte, confluite alla casella di posta, saranno esaminate in sede di conferenza di responsabili di area con il coinvolgimento dei dipendenti proponenti.

San Mauro  
Caralba Marabata  
24  
[Handwritten signatures and initials]



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

## CAPO IV – Disposizioni Finali

### Art. 30 – Salute e sicurezza sul lavoro

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti concordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro

- Formazione permanente;
- Destinazione di risorse adeguate.

### Art. 31 – Innovazioni tecnologiche

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

- Formazione permanente;
- Destinazione di risorse adeguate.

### Art. 32 - Clausola finale

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2019 2020, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

*[Handwritten signatures and initials]*

Carola Ucciato

25

*[Other illegible signatures]*



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)

Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

Allegato "A" al CCDI 2018/2020

## DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.

Di norma, entro il mese di ottobre, dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le risorse destinabili alle progressioni economiche nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.

Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie.

Il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica di godimento pari a ventiquattro mesi.

Si procederà, quindi, ad attribuire un punteggio di massimo 100 punti con le seguenti modalità:

RISULTANZE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:

Primo anno del triennio: peso 10 punti;

Secondo anno del triennio: peso 20 punti;

Terzo anno del triennio: peso 30 punti

PUNTEGGIO MASSIMO 60

ESPERIENZA MATURATA: Sarà valutata l'esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 4 PUNTI all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento. PUNTEGGIO MASSIMO 40

Non sarà possibile prevedere progressioni economiche orizzontali superiori alle seguenti percentuali:

- anno 2018: 50% del personale avente diritto, con arrotondamento all'unità superiore;
- anno 2019: 10% del personale avente diritto, con arrotondamento all'unità superiore;
- anno 2020: 10% del personale avente diritto, con arrotondamento all'unità superiore.

*Handwritten signatures and notes:*  
26  
Loralbe Arabia  
M. M. M.



# Comune di Bolzano Vicentino

Via Roma, 2 - 36050 Bolzano Vicentino (VI)  
Codice Fiscale - Partita IVA 00524720240

Per il solo 2018, in ragione del carattere di periodo di transizione verso la prima applicazione del nuovo CCNL firmato quasi a metà anno, non essendo stati contrattati in anticipo i criteri elaborati sulla base del nuovo CCNL (ritardi motivati sia dal cambio di compagine amministrativa, sia dal tempo occorso per acquisire la necessaria conoscenza dei contenuti del nuovo CCNL), essendo stata comunque ravvisata l'opportunità di assicurare l'applicazione dell'istituto di cui trattasi, le parti concordano di procedere alle progressioni economiche orizzontali dando ultra attività ai criteri applicati nella precedente procedura, di cui si riportano di seguito i criteri:

Accesso ai dipendenti che abbiano un'anzianità di servizio presso il Comune di Bolzano Vicentino di almeno due anni alla data del 01.01.2018;

Valutazione positiva non inferiore a 70/100 nell'anno 2017, sulla base della scheda di valutazione approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 146/2015;

Applicazione, a parità di punteggio, dei seguenti criteri in ordine di importanza:

- accesso alla progressione del personale delle categorie economiche più basse;
- accesso alla progressione del personale che non ha mai goduto di progressioni;
- anzianità di servizio nella precedente posizione economica.

Sulla base dei suddetti criteri, oltre che del limite del 50% sopra menzionato, il fabbisogno presunto, nell'anno 2018, è stimato in € 2.563,91 mediante utilizzo delle economie di parte stabile del fondo.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.

I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 2, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico.

*Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'Coralia Umbriato' and 'De Paris'.*

