

COMUNE DI TERRAZZO

Provincia di Verona

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL TIENNIO 2016 – 2018

* * *

In data 23-3-2016 presso il Comune di TERRAZZO (VR) si sono riunite le delegazioni trattanti del Comune di TERRAZZO per la trattazione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo per il triennio 2016-2018 .

Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

- Il Segretario Comunale dott. Tommaso D'Acunzo – Presidente 
- La Resp. dei Servizi Finanziari Sig.ra Maria Grazia Spaziani - P.O. _____
- Il Resp. Uff. Tecnico P.O. Sig. Antonio Granzarolo 

Delegazione trattante di parte sindacale:

Le Federazioni Sindacali Territoriali.

- Per la CISL-FPS Sig. 
- Per il C.S.A. il Sig. 
- Rappresentante R.S.U. Sig. Brandolese Mario 

Discussa in delegazione trattante il 23-3-2016

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - Nuovo Sistema permanente di Valutazione delle Prestazioni e dei risultati dei dipendenti approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 31.12.2012;
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

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

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di TERRAZZO, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall'01.01.2016.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il

merito, alla progressione economica, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione collettiva decentrata integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;
 - b) concertazione, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;
 - c) informazione, sulle materie che non sono oggetto di contrattazione e concertazione;
 - d) consultazione, ove specificatamente indicato dalla norma;
 - e) confronto, ove specificatamente indicato dalla norma;
3. L'istituto della contrattazione collettiva decentrata integrativa viene gestito ai sensi e secondo le modalità, i limiti, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL, e disciplinato in ambito aziendale con apposito protocollo d'intesa.



Ai sensi dell'art. 4, commi 5 e 6 del CCNL 1.04.1999 le clausole del CCDI non possono essere in contrasto con i vincoli, normativi, finanziari e temporali, dettati dal contratto collettivo nazionale. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Ai sensi dell'art. 10, comma 3 del CCNL 1.04.1999 l'Ente, nella contrattazione collettiva integrativa decentrata, ritiene di avvalersi dell'assistenza dell'A.R.A.N., relativamente alla interpretazione del testo contrattuale ed alle linee guida per la sua applicazione. In subordine anche del parere dell'A.N.C.I..

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti/Responsabili di Settore riguardanti materie oggetto di contrattazione sarà richiamato il preventivo parere della Commissione trattante o il CCDI aziendale in vigore sottoscritto dalle parti.

4. Gli istituti della concertazione e dell'informazione vengono attivati e gestiti ai sensi e secondo le modalità, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL.

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta o su supporto informatico o attraverso i canali informatici.

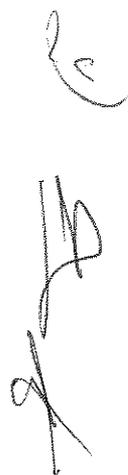
5. Presso l'Ente Comune di TERRAZZO (VR), nel rispetto dei tempi e modalità previste dai CCNL di comparto, la contrattazione e la concertazione possono essere regolate da uno specifico protocollo d'intesa tra le parti.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 6 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti e nell'effettiva disponibilità di bilancio creata a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Il mancato perseguimento degli obiettivi comporterà che le somme a loro finanziamento costituiranno economia di bilancio per il Comune non potendo le stesse finanziare altri istituti del trattamento economico accessorio
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.
Non viene riconosciuto come mancato raggiungimento degli obiettivi, quello derivante da cause non imputabili alle unità operative.



Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente con atto N. 102/2012;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009; istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente con atto N. 102/2012 (la cui scheda viene riportata sub allegato "A") e secondo il criterio dell'arricchimento professionale, in base alle modalità contenute nella scheda allegata al Regolamento del "Sistema di Misurazione per l'attribuzione delle P.E.O.". I criteri stabiliti dall'art. 23 sono quelli indicati dai commi 1 e 2 in quanto il comma 3 risulta attualmente inapplicabile (fasce di merito);
 - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente con atto N. 102/2012;
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito". Conformemente a quanto previsto dall'art. 40 comma 3bis del D.Lgs. n. 165/2001: *"La contrattazione collettiva integrativa destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato"*.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:



- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di misurazione e valutazione della performance si applica sia agli istituti incentivanti che alla progressione economica orizzontale.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
 4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- Riposo settimanale compensativo per attività prestata in giorno festivo
- Recupero lavoro straordinario
- Congedo ordinario
- Permessi sostitutivi delle festività soppresse
- Permessi per nascita di figli e lutto
- Permessi per donazioni di sangue
- Permessi sindacali retribuiti
- Assenze per infortuni sul lavoro

5. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro, in caso di mancato superamento del periodo di prova.
6. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti parametrati sulla base degli stipendi di base (scorporati dell'ex I.I.S.) contrattualmente definiti a livello giuridico:

Categoria A: 1	Categoria C: 1,19
Categoria B1: 1,06	Categoria D1: 1,30
Categoria B3: 1,12	Categoria D3: 1,49

7. La quota di "produttività" individuale verrà calcolata moltiplicando la valutazione ricevuta per il coefficiente di cui al comma precedente. Il valore individuale così ottenuto, rettificato in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3,4 e 5, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

(Handwritten signature/initials)

(Handwritten signature/initials)

(Handwritten signature/initials)

(Handwritten signature/initials)

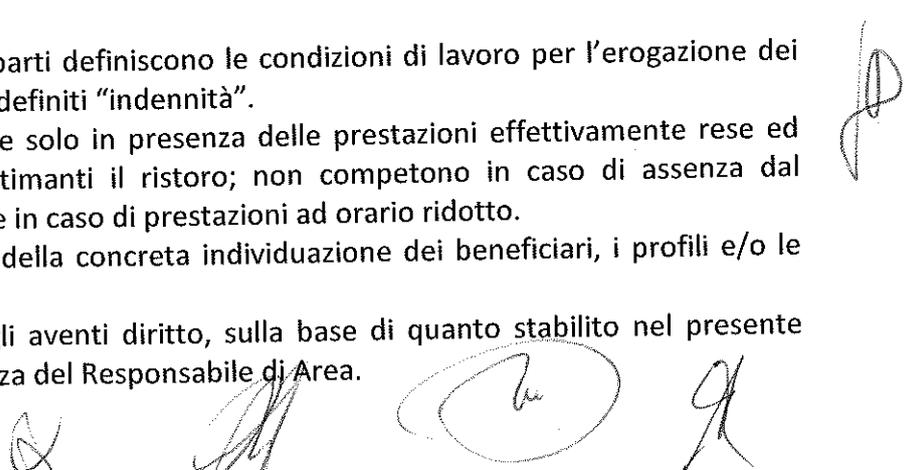
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo e meritocratico sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art.23 del D. Lgs. 150/2009 e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente con D.G.C. n. 102 del 31.12.2012 che dispone all'art 15 l'adozione da parte dell'Ente di apposito atto regolamentare.
3. Possono essere beneficiari una quota dei dipendenti che hanno i requisiti per poter partecipare alla selezione e nei limiti delle risorse a ciò destinate nel fondo di cui all'art. 15, comma 2, lett. b) del CCNL 1.4.1999. La percentuale dei beneficiari della progressione economica orizzontale viene concordata annualmente in sede contrattazione collettiva decentrata integrativa.
4. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione e di quello precedente, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto.
5. Lo scorrimento delle graduatorie e quindi l'attribuzione del passaggio economico al dipendente, avviene fino al completo esaurimento delle risorse finanziarie assegnate nell'anno.
6. Ai sensi dell'art. 15 comma 2 lett. b) del CCNL del 1.4.1999, l'ammontare del fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria di appartenenza viene determinato in sede di contrattazione integrativa decentrata. In ogni caso ^{Dispositiva} le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche del personale non possono superare il 60% della parte disponibile del fondo ~~e (nel rispetto di quanto disposto dal comma 3 dell'art. 2 del presente contratto).~~
7. Le progressioni hanno decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di valutazione.

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

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
 2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
 3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
 4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
- 

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito indicate. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.
10. Tutte le indennità accessorie saranno erogate salvo disponibilità del fondo per le risorse decentrate.

Art. 11 – Indennità di rischio

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00, da proporzionare in relazione al numero delle ore in caso di rapporto part-time). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata mensilmente. In caso di assenza completa per tutto il mese l'indennità non viene erogata.

1. Le attività soggette a rischio sono le seguenti:
 - impiego di automezzi, e altri mezzi per il trasporto di cose e per la manutenzione degli immobili;
 - lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
 - utilizzo di materiali quali agenti chimici, attrezzature e strumenti potenzialmente pericolosi.

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

Art. 12 – Indennità maneggio valori

Nel rispetto dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità forfettaria giornaliera pari a:

- € 1,40 al giorno, fino al limite di € 1.000,00 di valore medio mensile dei valori maneggiati;
- € 1,55 al giorno, per importi superiori ad € 1.000,00 di valore medio mensile dei valori maneggiati;

Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL del 1.4.1999. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di maneggio valori di cassa.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
 - a) compete esclusivamente al personale dell'Ente al quale con atto formale è stata attribuita la qualifica di:
 - Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Ufficio Elettorale;ed è corrisposta con cadenza annua.
3. La liquidazione dell'indennità viene effettuata per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità; non compete in caso di assenza dal servizio con le eccezioni di cui all'art. 8 punto 4., e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale.
5. E' considerato mese di servizio prestato e utile quello lavorato per almeno 15 giorni; nei casi di maternità, compreso il periodo di astensione facoltativa, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della correlata indennità.

Art. 14 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Area 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.
2. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C e D (non titolari di posizione organizzativa).
3. La liquidazione dell'indennità viene effettuata per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità; non compete in caso di assenza dal servizio con le eccezioni di cui all'art. 8 punto 4., e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale.
5. E' considerato mese di servizio prestato e utile quello lavorato per almeno 15 giorni; nei casi di maternità, compreso il periodo di astensione facoltativa, si rimanda alla normativa generale.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 15– Compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale

Le risorse di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, si riferiscono a:

- incentivi per la progettazione interna (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
- incentivi per il recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997): in ossequio all'art. 13 del vigente Regolamento ICI, approvato con CC n. 2 del 26.2.2002, gli stessi sono liquidati e ripartiti con le modalità approvate con deliberazione di G.C. n. 88 del 09/08/2004, che qui si intende confermata;



- rilevazioni statistiche in favore dell'Istat: liquidati secondo gli importi assegnati dall'Istituto di statistica.

Allegato: "A" - Scheda di valutazione del personale, approvata con delibera GC n. 102 del 31.12.2012.

Parte competenze

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE						
AREA DI VALUTAZIONE		FREQUENZA RISCONTRATA				PUNTEGGIO a riportare
		<i>Mai</i> (Punti 1)	<i>Raramente</i> (Punti 2)	<i>Frequentemente</i> (Punti 3)	<i>Sempre</i> (Punti 4)	
Gestione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'ente						
Disponibilità a ricevere richieste di assistenza giuridico amministrativa						
Tempestività di risposta a richieste da parte di amministratori e apicali						
Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 97 TUEL.						
Capacità di attribuire e sovrintendere i ruoli ed i compiti di posizioni organizzative e collaboratori						
Capacità di motivare il personale						
TOTALE AREA COMPETENZE						
MEDIA AREA COMPETENZE (1)						
MEDIA AREA COMPETENZE PONDERATA(2)						
VALUTAZIONE FINALE AREA COMPETENZE (arrotondato) (3)						

- (1) Media = somma punteggi / 5
- (2) Media ponderata: il punteggio medio viene moltiplicato per il coefficiente 50%. In caso di mancanza di obiettivi assegnati il peso della valutazione delle competenze è del 100%
- (3) Arrotondamento: < *49 arrotondato per difetto ; > *49 arrotondato per eccesso

Andamento rispetto agli anni precedenti	
In miglioramento	
Stabile	
In peggioramento	
Osservazioni del valutato	Osservazioni del valutatore

Data

Il Valutato

Il valutatore