



COMUNE DI ZANE'

Via G. Mazzini n. 21 - 36010 Zanè (VI)

Tel. 0445-385107 fax. 0445-385100

C.F. P.I. 00241790245

Sito internet: <http://www.comune.zane.vi.it>

E-mail: ufficio.personale@comune.zane.vi.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI ZANE' (VI) PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2011

Premesso che:

- in data 30 giugno 2011, presso la sede Municipale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Zanè(VI) per l'annualità economica 2011;
- il Revisore in data 30 giugno 2011 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d.Lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d.Lgs.165 del 2001);
- la Giunta Comunale con Deliberazione n. 147 in data 06 luglio 2011, ha autorizzato il Presidente della delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 08 AGO. 2011 presso la sede del Comune di Zanè ha avuto luogo l'incontro tra:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA nella persona del Presidente, ai sensi della delibera 162/09;

Cecchetto dott. Maria Teresa Segretario Comunale

R.S.U nelle persone di:

Cavedon Luca UIL

Dall'Alba Maria UIL

ASSENTE

Zambon Luca UIL

Pezzelato Silvano UIL

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI nelle persone di:

Paggini Carola UIL -FPL

Bagarella Margherita CISL-FP

Frigo Orlando FIADEL/CSA

ASSENTE

Novello Giovanni CGIL

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di zanè (VI) per l'annualità economica 2011.

INDICE

- Art.1 Durata
- Art.2 Obiettivi
- Art.3 Relazioni Sindacali e Partecipazione
- Art.4 Concertazione
- Art.5 Contrattazione
- Art.6 Consultazione
- Art.7 Informazione
- Art.8 Interpretazione Autentica
- Art.9 Materia
- Art.10 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing
- Art.11 Formazione
- Art.12 Valorizzazione delle alte professionalità
- Art.13 Risorse decentrate e destinazione
- Art.14 Riparto per meritocrazia
- Art.15 Progressione economica nella categoria
- Art.16 Progressione verticale
- Art.17 Verifiche

Scor
Paul
GL
AM
ca H

Art. 1

DURATA

1. Il presente contratto decentrato integrativo (d'ora in poi CCDI) si applica al personale del Comune di Zanè con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
2. Ha valenza dall'01.01.2011 al 31.12.2011 per la parte economica, salvo diverse e migliori disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale e dalla legislazione vigente in materia.
3. Le clausole del presente CCDI trovano applicazione anche successivamente alla sua scadenza (31 dicembre 2011) fino alla stipulazione di un nuovo contratto.

Art. 2

OBIETTIVI

1. La presente contrattazione decentrata integrativa si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Zanè ed è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti, la salvaguardia degli interessi degli utenti per l'erogazione di sempre migliori e più consoni servizi.
2. A tale scopo le parti, Pubblica e Sindacale, unitamente agli RSU, si sono impegnati e ne danno atto con il presente contratto, al reciproco rispetto e, nell'esercizio responsabile dei rispettivi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali mediante l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali previsti secondo i tempi e le modalità stabiliti.
3. Obiettivo base sarà ovviamente quello del rispetto sia del CCNL che del CCDI.

Art. 3

RELAZIONI SINDACALI E PARTECIPAZIONE

Ogni relazione sindacale si esplica ai sensi delle vigenti normative in materia, del D.Leg. 267/00 e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, e del recente Decreto Legislativo 150/09, il tutto attraverso le forme della concertazione, della contrattazione, della consultazione e dell'informazione.

1. Recepiscono le parti quanto stabilito dall'art.6 del nuovo CCNL in merito alla concertazione che potrà essere attivata per le materie previste.
2. Danno atto le parti che il Comune di Zanè conta 29 unità per cui non si procederà ad alcuna valutazione per una contrattazione decentrata integrativa tra enti contigui territorialmente.
3. L'Amministrazione garantisce la convocazione della Delegazione Trattante entro 15 giorni ogni qualvolta le parti ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere anche abbreviato in caso di particolare urgenza.
4. Gli accordi sottoscritti saranno distribuiti dall'Amministrazione a tutti i dipendenti in servizio ed ai nuovi assunti.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature with the number '3' and another with the word 'PUEL' written above it.

Art. 4
CONCERTAZIONE

Rimane totalmente confermata la disciplina del CCDI precedente, salvo modifiche introdotte dal Decreto attuativo 150/2009.

Art. 5
CONTRATTAZIONE

Rimane totalmente confermata la disciplina del CCDI precedente, salvo modifiche introdotte dal Decreto attuativo 150/2009.

Art. 6
CONSULTAZIONE

Rimane totalmente confermata la disciplina del CCDI precedente, salvo modifiche introdotte dal Decreto attuativo 150/2009.

Art. 7
INFORMAZIONE

Rimane totalmente confermata la disciplina del CCDI precedente, salvo modifiche introdotte dal Decreto attuativo 150/2009.

Art. 8
INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre una richiesta scritta contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto su cui si basa facendo anche riferimento ai problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Paul S.

4

Paul S.

Paul S.



Art. 9
MATERIA

1. Il presente CCDI disciplina in particolare le materie demandate a proprio livello dal CCNL 22/01/2004.
2. Tutta la disciplina risulta anche demandata per competenza ai precedenti CCNL, se ed in quanto pertinenti.

Art.10
COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Ai sensi dell'art.8 CCNL 22/01/04, è costituito a Zanè il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing. Tale Comitato, correttamente designato, opererà nel modo più pieno, favorito dall'Amministrazione Comunale. Non si dà luogo a Comitato congiunto tra più enti, dato atto che il Comune di Zanè conta un numero di dipendenti pari a 29.
2. Il Comitato troverà locazione in apposita sede della struttura pubblica e sarà messo in condizione di funzionare appieno per tutte le attività stabilite dalla vigente normativa. Gli saranno garantiti idonei strumenti e sarà valorizzato il lavoro svolto.
3. La P.A. farà propria e svilupperà la relazione annuale sull'attività.

Art.11
FORMAZIONE

1. Annualmente la P.A. mette a disposizione della formazione del personale l'importo corrispondente all'1% del monte salari come appositamente stanziato a bilancio.
2. La formazione, secondo il principio della pari opportunità, coinvolgerà tutto il personale con apposita programmazione pluriennale e secondo il piano di formazione triennale obbligatorio in ogni ente.
3. Particolare attenzione sarà rivolta alla comunicazione interna ed esterna e si opererà individuando:
 - i tempi di realizzo
 - l'individuazione e la destinazione delle risorse necessarie
 - gli indicatori di valore da attribuire ai fini della valutazione sulla prestazione e per le progressioni
4. Le iniziative pertinenti alla formazione si concludono con prove e/o valutazioni sulle prestazioni.
5. Le somme stanziato al bilancio per ciascun anno e non utilizzate nel corso dell'esercizio finanziario vengono vincolate al loro riutilizzo con le stesse finalità e per l'esercizio successivo.

Pavel L. H

me

5 par E



Art. 12

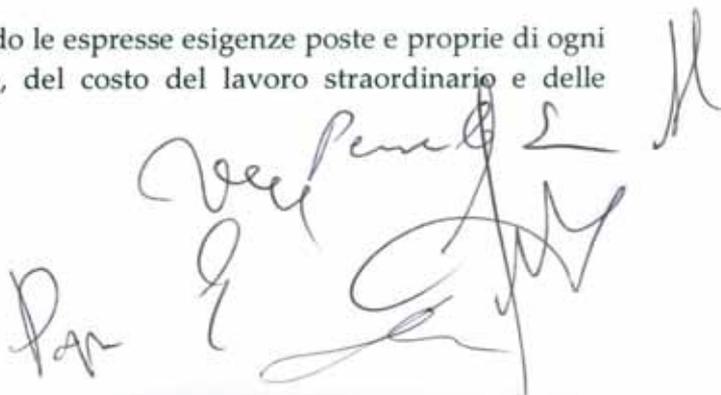
VALORIZZAZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

1. L'Amministrazione Comunale di Zanè valorizza le alte professionalità del personale in categoria D tramite il conferimento di incarichi a termine come previsto dall'art. 10 CCNL 22/01/04 se ed in quanto possibile.
2. Si impegna la P.A. ad adottare appositi atti organizzativi di diritto comune, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali, diretti a:
 - disciplinare preventivamente i criteri e le condizioni per l'individuazione delle competenze e responsabilità nonché per il relativo affidamento;
 - individuare i criteri utili per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato;
 - definire i criteri e le procedure destinati alla valutazione dei risultati e degli obiettivi tramite il sistema di controllo interno.

Art. 13

RISORSE DECENTRATE E DESTINAZIONE

1. Il fondo produttività è costituito da risorse fisse/stabili e da risorse variabili conformemente a quanto previsto dal vigente CCNL e precisamente:
 - costituiscono risorse fisse/stabili quelle destinate per il trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo;
 - costituiscono risorse variabili quelle destinate per il trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità e occasionalità nel tempo in relazione alle condizioni organizzative che ne determinano l'applicabilità;
2. La ripartizione del fondo segue i criteri di premialità, riconoscimento del merito, valorizzazione dell'impegno e della qualità delle prestazioni individuali con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa nonché parametri di selettività con particolare riferimento alle progressioni economiche nella categoria.
3. Le indennità connesse a determinate modalità della prestazione lavorativa (esempio: reperibilità, turno, maneggio valori, lavoro straordinario), sono erogate soltanto in quanto la prestazione sia stata effettivamente svolta come ribadito nelle norme contrattuali vigenti in materia. Sarà operata in ogni caso, una verifica continua delle condizioni che legittimano la percezione delle varie indennità; nel caso che la verifica abbia esito negativo, previa contestazione all'interessato, l'erogazione dell'indennità viene sospesa;
Le indennità per il presente CCDI sono attribuite come segue:
 - L'INDENNITÀ DI COMPARTO verrà corrisposta a favore dei dipendenti interessati ed a norma;
 - IL LAVORO STRAORDINARIO sarà previsto secondo le espresse esigenze poste e proprie di ogni Area, tenendo conto dell'attività da effettuare, del costo del lavoro straordinario e delle categorie professionali possedute;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to be 'Veronica' and other initials.

- INDENNITÀ DI RISCHIO (Art. 41 CCNL 22.01.2004) :

in tale indennità vanno riconosciuti i rischi derivanti dal lavoro nella gestione quotidiana.

In particolare, per il rischio vanno considerati tutti i dipendenti della squadra operai esterna ed il messo comunale che operano con prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente.

L'importo mensile pro capite è previsto in € 20.66 viene corrisposta per i giorni di effettivo servizio.

- REPERIBILITÀ (Art 23 CCNL 14.09.2000):

è l'indennità prevista per la squadra operai quale area di pronto intervento di fronte alla chiamata per necessità nell'azione a cura dell'Ente. Si riferisce esclusivamente alla chiamata fuori orario di servizio.

L'attribuzione è pari ad € 10.33 per ogni periodo di 12 ore in giorno feriale ed € 20.66 per reperibilità nel giorno festivo anche infrasettimanale.

- INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ (art. 36 CCNL 22.01.2004):

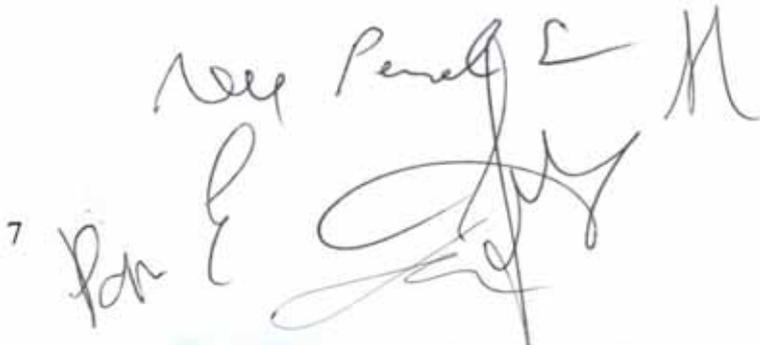
competete ad alcuni soggetti per le particolari responsabilità riconosciute come tali dall'Amministrazione Comunale in applicazione dell'art. 17, comma 2 lett. f), come modificato dall'art. 36 22/01/2004. Opera per particolari responsabilità individuate e riconosciute dalla P.A. in connessione a competenze che comportano specifiche responsabilità. In particolare, la casistica più rilevante è quella dei vice responsabili di servizio o, anche, del capo squadra operai che organizza il lavoro per molteplici dipendenti sottoposti, ovvero posizioni lavorative in cui il dipendente, per la natura stessa delle prestazioni a cui è adibito, riveste nell'Ente attività e funzioni che implicano notevole responsabilità in connessione alle prestazioni dovute.

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con atto datoriale del Responsabile del Servizio. In relazione all'esercizio dei compiti suesposti si concordano i seguenti importi afferenti alle indennità:

- n. 1 Vice responsabile ufficio cultura € 1.850,00 anno
- n. 1 Vice responsabile ufficio Area Tecnica € 1.650,00 anno
- n. 1 Vice responsabile ufficio edilizia pubblica € 1.000,00 anno
- n. 1 Vice responsabile ufficio personale € 600,00 anno
- n. 1 Vice responsabile ufficio assistenza € 600,00 anno
- n. 1 vice responsabile uffici demografico € 800,00 anno
- n. 1 Vice responsabile tributi TARSU € 1.000,00 anno
- n. 1 Vice responsabile tributi ICI € 700,00 anno
- n. 1 responsabile squadra operai € 2.000,00 anno

Il compenso ex art. 36 del CCNL 22.1.2004 lettera i) è un'indennità professionale riferita a tutti i profili che abbiano i requisiti previsti dal medesimo articolo. Si riferisce all'attività esplicata quali ufficiali di stato civile, elettorale, tributi e personale adibito all'attività informatica e d'archivio. Gli importi corrisposti sono:

7
Per
Penal
M



- n. 1 dipendente per € 100.00 annue
- n. 2 dipendenti per € 150.00 annui
- n. 3 dipendenti per € 200.00 annui
- n. 1 dipendente per € 250.00 annui
- n. 2 dipendenti per € 300.00 annue

INDENNITÀ MANEGGIO VALORI - ECONOMO COMUNALE (art. 36 CCNL 14.09.2000):

all'economista comunale spetta l'indennità per maneggio del denaro e per le responsabilità connesse. Si tratta del maneggio in via continuativa e di un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

- € 1.55 giornaliero in base alla presenza in servizio.

- L'ATTIVITÀ PER IL NUOVO PROGETTO "PRONTA DISPONIBILITÀ E SICUREZZA" (Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 :

si riferisce ad ulteriori necessità proprie dell'Ente ritenute di estrema rilevanza per il Comune. Si tratta di attività indirizzata dall'Amministrazione Comunale, in particolare dalla Giunta Comunale e dal Sindaco, alla squadra operai, se ed in quanto necessario, per interventi di sicurezza del territorio e per la cittadinanza in occasione di eventi atmosferici straordinari ed imprevedibili come nevicata, ghiacciate, trombe d'aria eccezionali precipitazioni o altri interventi che mettano in pericolo la salvaguardia del pubblico interesse. Gli interventi ritenuti necessari potranno avere ad oggetto anche le manifestazioni organizzate dalla P.A. nell'intento di garantire adeguata sicurezza nell'espletamento della manifestazione stessa. Il finanziamento avviene con fondi propri dell'Ente ad integrazione del fondo per le risorse decentrate variabili, così come previsto dall'art. 15 comma 5 CCNL 1.04.1999.

L'organizzazione gestionale di tale attività avverrà a cura del Responsabile di Servizio appositamente indirizzato in merito e per le finalità pubbliche disposte.

- IL RIPARTO PER MERITOCRAZIA:

comprende una cifra destinata al riparto premiante, al riconoscimento del merito, alla valorizzazione dell'impegno ed alla qualità delle prestazioni individuali.

Art. 14

RIPARTO PER MERITOCRAZIA

Con riferimento alle somme da ripartire con il sistema meritocratico, la produttività collettiva verrà liquidata al personale dipendente a tempo indeterminato con l'utilizzo delle schede di valutazione già utilizzate gli anni precedenti, sotto riportate, il budget relativo sarà ripartito per Area previa valutazione annua effettuata a cura del Responsabile del Servizio competente per il proprio personale da rendicontare al Segretario/Direttore ed all'Amministrazione Comunale, nell'organo della Giunta Comunale:

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Pan'. To its right, there are several other signatures, including one that looks like 'Pavel' and another that is more stylized and difficult to decipher. There are also some initials scattered around the signatures.

Schede di Valutazione Dipendenti Comunali Anno 2011

Analisi annua da effettuare e rendicontare a cura del Responsabile di Servizio competente al Segretario/ Direttore ed all'Amministrazione Comunale nell'Organo di Giunta.

Area _____
 Dipendente Sig. _____
 Qualifica professionale _____

L'analisi tiene conto dell'attività e dei risultati resi e conseguiti dal dipendente in senso meritocratico.

Impegno e qualità delle prestazioni

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Flessibilità nello svolgimento dei servizi

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Grado e spirito di miglioramento nell'attività lavorativa

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Capacità organizzativa

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Responsabilizzazione ed autonomia nel lavoro

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Rapporti con l'utenza esterna

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Rapporti con l'utenza interna

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

In 'veed *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

Responsabilità nei procedimenti assegnati

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Coinvolgimento nei processi formativi e lavorativi

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Il Responsabile del Servizio _____

Data _____

RIPARTO SOMME MERITOCRATICHE PURE

Analisi annua da effettuare e rendicontare al Segretario/ Direttore ed all'Amministrazione Comunale nell'Organo di Giunta a cura del Responsabile di Servizio competente. Sono individuati i criteri esposti nella tabella di cui al presente art. 14 per il riparto delle somme meritocratiche pure al raggiungimento, nella maggior parte dell'analisi, del punteggio di "almeno 7" .

Nel caso in cui al lavoratore venga assegnato un punteggio inferiore a 7 e/o insufficiente nella maggior parte dell'analisi, il Capo Area è tenuto a motivarlo per iscritto.

Nell'attività di valutazione, è sempre assicurato il contraddittorio del dipendente valutato, il quale potrà fare opposizione alla scheda di valutazione presso il Segretario Comunale e/o il Nucleo di Valutazione con termini pari a 20 giorni per il dipendente e con analisi del Nucleo entro 60 giorni.

- NUOVO PROGETTO ANNO 2011 PER AREA RAGIONERIA/TRIBUTI/PERSONALE ANNO 2011:

si tratta di un nuovo progetto per l'anno 2011, che prevede l'assegnazione di un importo pari ad € 1.200,00, quale quota parte delle somme meritocratiche ancora da determinare, al nuovo progetto dell'Area Ragioneria//Personale/Tributi conferito alle dipendenti dell'Area in relazione alla maternità in itinere del Capo Ufficio concernente la redistribuzione delle competenze ed al mantenimento dello status lavorativo nel rispetto puntuale di tutte le scadenze previste ed al perseguimento costante degli obiettivi della P.A.

Art. 15

PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA

Le norme in materia valgono per tutti i Dipendenti Comunali e per i Responsabili d'Area.

I criteri pertinenti alle eventuali progressioni economiche nella categoria sono criteri di premialità, di riconoscimento del merito, di valorizzazione dell'impegno e della qualità delle prestazioni individuali oltre che parametri di selettività. Allo status quo, la normativa non consente però l'attribuzione di progressioni, nè orizzontali nè verticali, se non come nuova assunzione, non possibile.

For

M
V. P. P.

CRITERI

I criteri per l'eventuale progressione economica nella categoria del personale non responsabile di posizione organizzativa sono individuati nella tabella di cui al precedente art. 14 per il riparto delle somme meritocratiche pure al raggiungimento, nella maggior parte dell'analisi, del punteggio di "almeno 7".

Uguualmente, per i Responsabili d'Area, apposita tabella sarà compilata dal Segretario/Direttore in modo da vagliare concretamente l'attività dei soggetti titolari di posizione organizzativa che supereranno la valutazione al raggiungimento del punteggio di "almeno 7" nella maggior parte dell'analisi.

Tabella per la valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa

Capo Area Sig. _____
Area _____
Qualifica _____

A rendiconto esercizio anno _____

Le valutazioni tengono conto di un'analisi meritocratica dei Responsabili d'Area per attività e risultati conseguiti

Risultati annui conseguiti nella gestione dei servizi di competenza

come verificati a cura del Nucleo di Valutazione dell'Ente:

10/6	5/0	<u>analisi e valutazioni</u>
------	-----	------------------------------

Rapporti con l'utenza interna ed esterna:

10/6	5/0	<u>analisi e valutazioni</u>
------	-----	------------------------------

Grado di autonomia gestionale ed operativa:

10/6	5/0	<u>analisi e valutazioni</u>
------	-----	------------------------------

Organizzazione interna dell'Area di competenza e dei Servizi gestiti:

10/6	5/0	<u>analisi e valutazioni</u>
------	-----	------------------------------

Coinvolgimento nei processi formativi e lavorativi dell'Ente:

10/6	5/0	<u>analisi e valutazioni</u>
------	-----	------------------------------

Analisi alla data del _____
Il Segretario Generale/ Direttore _____

lan
CSA
Penet
H

Parametri Generali di Selettività finalizzati all'eventuale progressione economica nella categoria

A valere per tutti i Dipendenti Comunali e per i Responsabili d'Area, si opererà con apposita verifica sulle capacità e competenze dei dipendenti e dei responsabili d'area che hanno raggiunto la valutazione di "almeno 7" nei criteri annuali e ciò a mezzo di un colloquio o prova selettiva orale tendente all'analisi di ogni singolo soggetto. La valutazione sarà effettuata a cura del Segretario/Direttore unitamente al Nucleo di Valutazione per i Responsabili d'Area e dal Segretario/Direttore unitamente al Responsabile d'Area competente per i Dipendenti. Il colloquio o prova selettiva si concluderà con un voto da 0 a 10 di valutazione a mezzo espresso verbale. Le materie oggetto di valutazione saranno riferite all'attività generale propria dell'Area di appartenenza nonché al diritto degli Enti Locali in generale e conformemente alla categoria posseduta. La successiva decisione sull'attribuzione o meno della progressione economica nella categoria posseduta sarà assunta tenendosi conto delle disponibilità del fondo previste per tale destinazione e, a parità di punteggio, si contratteranno ulteriori criteri oggettivi di valutazione. Nell'attività di valutazione, è sempre assicurato il contraddittorio del dipendente valutato, il quale potrà fare opposizione alla scheda di valutazione presso il Segretario Comunale e/o il Nucleo di Valutazione con termini pari a 20 giorni per il dipendente e con analisi del Nucleo entro 60 giorni.

Art. 16

PROGRESSIONE VERTICALE

Le eventuali progressioni verticali seguono la normativa in materia e sono considerate a tutti gli effetti nuove assunzioni, così come previsto legislativamente.

Art. 17

VERIFICHE

Trascorsi 90 giorni dall'entrata in vigore del presente CCDI, le delegazioni trattanti si incontreranno per verificare lo stato di applicazione di tutti gli istituti, con valenza generale da esso disciplinati. In tale sede saranno assunte tutte le decisioni atte a rimuovere eventuali difficoltà che dovessero ostacolare la corretta applicazione dello stesso CCDI.

Le delegazioni trattanti si incontrano altresì, anche su richiesta di parte ed entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta formale, qualora una delle parti intenda verificare l'applicazione, a valenza generale, di singoli istituti contrattuali.

12

Parad
Vey

Handwritten signature

**RIPARTIZIONE DEL FONDO FONDO SALARIO ACCESSORIO
2011**

Parte fissa		€ 39.825,54
parte variabile		€ 26.500,00
TOTALE		€ 66.325,54
Con risorse fisse:		
RISCHIO ART. 17 C.2 LETTERA D) ccnl 1.4.99	€ 1.736,00	
INDEN.ART. 17 c.2 lettera i) CCNL 1.4.99	€ 1.850,00	
INDEN.RESP.TA' .ART. 17 c.2 lettera f) CCNL 1.4.99	€ 10.200,00	
INDENNITA' COMPARTO	€ 13.805,00	
INDENNITA' ECONOMO art. 17 c.2 lettera d) CCNL 1.4.99	€ 410,00	
REPERIBILITA' art. 17 c.2 lettera d) CCNL 1.4.99	€ 3.800,00	
PROGETTI UFFICIO RAGIONERIA	€ 1.200,00	
MERITOCRAZIA	€ 6.824,54	
	€ 39.825,54	
Con risorse variabili:		
Progetti	€ 16.500,00	
incentivo ufficio tecnico l. 109/94	€ 10.000,00	
	€ 26.500,00	

FONDO LAVORO STRAORDINARIO	€ 8.805,23
-----------------------------------	-------------------

For

g
h
Deep
csa
Pavel