



Comune di Padova

Facendo seguito alla deliberazione della Giunta Comunale n. 769 del 28/12/2012, con la quale l'Amministrazione Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione della "ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo - anno 2013" del 19/12/2012 e dato atto del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 61 del 20/12/2012, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001;

il giorno 31 dicembre 2012

ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale per la sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - anno 2013 del Comune di Padova.

IL COMUNE DI PADOVA

Nella persona del Capo Settore Risorse Umane, ing. Paola Lovo

LA DELEGAZIONE DELLA R.S.U. DEL COMUNE DI PADOVA

Stefano Pizzari
 Roberto Lodi
 Marco Manca
 Giacomo Pizzari
 Vincenzo Goffi

I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI CATEGORIA FIRMATARIE DEL CCNL

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

CSA Regioni e AA LL

DICCAP

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - ANNO 2013

PARTE NORMATIVA

Art. 1 DURATA ED APPLICAZIONE

Il presente contratto concerne il periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013 e resta comunque in vigore sino alla successiva sottoscrizione di un nuovo contratto.

Esso si applica ai dipendenti di ruolo del Comune di Padova, ai dipendenti in comando nel Comune di Padova provenienti da altre pubbliche amministrazioni, nonché ai dipendenti a tempo determinato, salvo diversa indicazione.

Art. 2 PRODUTTIVITA'/PERFORMANCE INDIVIDUALE - art. 17 comma 2 lett a) CCNL 01/04/1999

Sulla base della Relazione annuale sulla Performance validata dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 32 del *Regolamento di Organizzazione e ordinamento della dirigenza*, il Dirigente, procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi/professionali e della capacità professionale del personale di ruolo assegnando, in caso di valutazione positiva, una quota individuale da contrattare annualmente.

La definizione della quota individuale spettante, da parte del dirigente, dovrà essere effettuata in coerenza con la valutazione globale attribuita al dipendente nell'ambito del sistema di valutazione della performance individuale, secondo il criterio per il quale le quote devono essere uguali a parità di qualifica, di valutazione e di prestazione temporale prestata, nel rispetto della normativa vigente.

Le somme a disposizione di ciascun Settore vengono individuate detraendo dallo stanziamento totale, determinato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa, la quota parte destinata a incentivare le attività di cui alle successive lettere e ripartendo la parte rimanente in proporzione e pro-quota – con riferimento al periodo effettivamente lavorato nel Comune di Padova – rispetto al numero di dipendenti che ne hanno diritto.

Qualora il dipendente abbia effettuato nel corso dell'anno una mobilità intersettoriale, la sua valutazione e il compenso dovranno essere concordati dal dirigente della Struttura alla quale questi è assegnato alla data del 31/12 dell'anno di riferimento con il dirigente della Struttura presso la quale ha precedentemente prestato servizio.

Lo stanziamento per centro di costo attribuito ai Settori remunera altresì con delle somme aggiuntive, destinate sia ai dipendenti a tempo indeterminato che determinato, quando non diversamente specificato, il conseguimento di specifici obiettivi previsti nel Piano delle Performance relativamente alle seguenti Strutture e finalità:

- a) Interventi sul territorio e su edifici comunali: continuità e tempestività del servizio di manutenzione con riferimento agli interventi da realizzarsi al di fuori del normale orario di lavoro e/o con tempi di risposta immediati rispetto al momento della richiesta.

Il compenso individuale è attribuito dal Capo Settore Manutenzioni, in seguito alla valutazione del contributo di ciascun dipendente interessato, anche di altri settori, effettuata sulla base dei seguenti criteri generali:

- disponibilità ad effettuare gli interventi modificando il proprio orario di lavoro in relazione alle esigenze del servizio, in particolare in fasce orarie notturne o comunque disagiate all'interno dell'orario dovuto settimanale;
- disponibilità complessiva all'effettuazione degli interventi.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'U' on the left, a signature that looks like 'M...', and several other illegible signatures and initials scattered across the bottom.

- b) Attività Biblioteca Civica: ampliamento del servizio all'utenza, in termini di estensione oraria e di qualità, con il minimo ricorso al lavoro straordinario.

Il compenso individuale è attribuito dal Capo Settore Musei e Biblioteche in seguito alla valutazione del contributo di ciascun dipendente interessato, effettuata sulla base dei seguenti criteri generali:

- disponibilità a modificare il proprio orario di lavoro (cambio rientro pomeridiano, cambio mattina con pomeriggio e viceversa) in relazione alle esigenze del servizio, all'interno dell'orario dovuto settimanale;
- disponibilità dimostrata nello svolgimento di tutte le attività afferenti al servizio, nel rispetto comunque delle competenze assegnate.

- c) Attività Centralino telefonico: ampliamento del servizio all'utenza, in termini di estensione oraria e di qualità, con il minimo ricorso al lavoro straordinario.

Il compenso individuale è attribuito dal Capo Settore SS.II. e AA.GG. in seguito alla valutazione del contributo di ciascun dipendente interessato, effettuata sulla base dei seguenti criteri generali:

- disponibilità a modificare il proprio orario di lavoro (cambio rientro pomeridiano, cambio mattina con pomeriggio e viceversa) in relazione alle esigenze del servizio, all'interno dell'orario dovuto settimanale;
- professionalità dimostrata nello svolgimento in autonomia di tutte le attività afferenti al servizio;
- qualità della risposta telefonica, rilevata sulla base delle segnalazioni pervenute.

- d) Attività presso i cimiteri cittadini: operazioni cimiteriali finalizzate al recupero di spazi destinati alle sepolture al fine di evitare nuovi investimenti e ulteriore occupazione del territorio; maggiore utilizzo dell'impianto crematorio al fine di un ottimale impiego della capacità installata.

Il compenso individuale è attribuito dal Capo Settore Servizi Demografici Decentrati e Cimiteriali in seguito alla valutazione del contributo di ciascun dipendente interessato, effettuata sulla base dei seguenti criteri generali:

- Capacità e disponibilità ad eseguire tutte le operazioni cimiteriali (inumazione, esumazione, tumulazione ed estumulazione di feretri e resti mortali);
- frequenza con la quale vengono eseguite le diverse operazioni, graduate sulla base della gravosità ed impegno richiesto.

- e) Attività di Polizia Municipale: continuità del servizio con presenza h24 in tutte le giornate dell'anno e potenziamento dei servizi in presenza di eventi non programmabili. Ai fini della continuità del servizio vanno considerate le prestazioni nelle fasce orarie disagiate serali e notturne, per la maggiore problematicità delle situazioni che il personale si trova a fronteggiare e della tipologia di servizi che vengono comandati, nonché i servizi prestati nelle giornate festive, quando i contingenti ridotti rispetto i servizi ordinari comportano per il personale una maggiore esposizione alle richieste della cittadinanza, con conseguente maggior carico lavorativo.

Il compenso individuale è attribuito dal Comandante al personale del Corpo di P.M. direttamente impegnato nei servizi, nonché al personale amministrativo del Settore P.M. impegnato nelle attività di supporto e organizzazione, in seguito alla valutazione del contributo di ciascun dipendente interessato, effettuata sulla base dei seguenti criteri generali:

I) partecipazione nell'ambito della turnazione prestabilita - espressa con diversa valutazione - a tutti i turni di servizio disagiati, ai soli turni in orario diurno festivo e serale, ai soli turni in orario diurno festivo (solo personale del Corpo di P.M.);

II) disponibilità a modificare il proprio orario di lavoro (cambio turno) in relazione alle esigenze di servizio di cui al punto I, solo per eventi non programmabili al momento di definizione dei turni del personale, di carattere sociale/politico/culturale/sportivo/religioso (solo personale del Corpo di P.M.);

III) Contributo complessivo all'effettuazione degli interventi, secondo un criterio di proporzionalità rispetto ai servizi prestati, diversificati per tipologia come al punto I per il personale del Corpo di P.M.

- f) Attività sicurezza negli ambienti di lavoro: miglioramento degli standard di sicurezza e contenimento del numero degli infortuni, attraverso una attenzione "fattiva" da parte di specifiche figure professionali - soggette a maggiori rischi di infortunio e/o che svolgono la funzione di preposto alla sicurezza - agli aspetti della sicurezza negli ambienti di lavoro, finalizzata ad un aumento della consapevolezza della sicurezza e della tutela della salute nell'ambito di situazioni particolari (lavorazioni manuali, lavori in ambienti esterni, lavorazioni che richiedano maggiori precauzioni per la tutela della salute).
Il compenso individuale è attribuito dal Capo Settore, in seguito alla valutazione del contributo di ciascun dipendente interessato, effettuata sulla base di una scheda predisposta dal Settore Sicurezza Salute e Prevenzione, specifica per tipologia di attività, sulla base dei seguenti criteri generali:
- capacità di individuare il pericolo;
 - adozione di comportamenti indirizzati alla salute ed alla sicurezza del cittadino e del dipendente;
 - grado di esposizione al rischio.
- g) Attività di notificazione atti: aumento dell'efficacia e dell'efficienza dell'attività di notificazione conseguita attraverso l'accesso, con riduzione della spesa per le raccomandate. Il compenso individuale è attribuito dal Capo Settore SS.II. e AA. GG. al personale di ruolo direttamente impegnato, in seguito alla valutazione del contributo di ciascun dipendente interessato, rilevato sulla base del vigente sistema di valutazione della performance individuale.
- h) Attività asili nido e scuole dell'infanzia: attività di supporto al personale educatore per gli aspetti organizzativi e di cura e del servizio di cucina, al fine del raggiungimento dei livelli desiderati di qualità erogata all'utenza degli asili nido e delle scuole dell'infanzia, rilevata con indagini di soddisfazione. Il compenso individuale è attribuito dal Capo Settore Servizi Scolastici al personale di ruolo ausiliario e addetto alla cucina direttamente impegnato, in seguito alla valutazione del contributo di ciascun dipendente interessato, rilevato sulla base del vigente sistema di valutazione della performance individuale.

Nelle fattispecie sopra individuate dalla lett. a) alla lett. f), il Responsabile della Struttura competente del servizio all'inizio di ogni anno ed in funzione degli obiettivi da conseguire, stabilisce con disciplina interna le modalità di determinazione delle singole quote da attribuire ai dipendenti interessati (eventualmente anche di altri Settori) in relazione allo specifico contributo, determinato con valutazione individuale sulla base dei criteri generali sopra individuati.

La liquidazione dei compensi avverrà in sede di erogazione del Sistema premiale a seguito della verifica dei risultati raggiunti e validati nell'ambito della Relazione sulla Performance.

Il personale a tempo indeterminato addetto alle segreterie degli organi istituzionali è escluso dal sistema premiale per centro di costo.

Ad esso è attribuito un compenso le cui quote individuali sono definite, in relazione alla complessità dell'incarico rivestito, dal Direttore Generale su istruttoria dei Settori SS. II. e AA.GG. e Gabinetto del Sindaco, Comunicazioni e RR.EE. tenuto conto della valutazione della performance individuale, nonché, in proporzione, del periodo di servizio prestato nella posizione di lavoro, della prestazione part-time, della maternità (facoltativa), dell'aspettativa.

Art. 3 PRODUTTIVITA'/PERFORMANCE COLLETTIVA - art. 17 comma 2 lett a) CCNL
01/04/1999

Il premio viene erogato per compensare il contributo di ciascun dipendente di ruolo al raggiungimento dei risultati complessivi dell'Ente, declinati nel Piano delle Performance.
Per tale ragione il compenso viene erogato:

[Handwritten signatures and initials]

- ❖ nel caso sia verificata a consuntivo, sulla base della Relazione sulla Performance validata dal Nucleo di Valutazione, una percentuale di raggiungimento complessivo degli obiettivi dell'Ente stabiliti nel Piano delle Performance pari o superiore all'84%, nonché il raggiungimento degli obiettivi complessivi di Settore in una percentuale superiore al 78%;
- ❖ ai dipendenti che, avendo contribuito positivamente al raggiungimento degli obiettivi, hanno conseguito un risultato della valutazione globale nell'ambito del sistema di valutazione della performance individuale superiore al giudizio "sufficiente" (punteggio superiore a 24 punti), oltre ad una valutazione almeno "sufficiente" sul risultato complessivo dei comportamenti organizzativi/professionali e sulla capacità professionale (punteggio pari o superiore a 21).

Le quote sono definite annualmente in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Tali quote vengono decurtate in caso di assenza, secondo le seguenti percentuali di giorni di assenza sul totale dei giorni teorici lavorabili:

Decurtazione	% gg assenza
0%	0-11,90%
10%	11,91- 23,81%
25%	23,82-35,71%
40%	35,72-47,62%
60%	47,63-79,37 %
100%	79,38-100 %

Non sono considerate ai fini dell'assenza: le assenze obbligatorie per maternità (5 mesi + eventuale interdizione anticipata + riposi giornalieri), per inabilità temporanea derivante da infortunio sul lavoro, per malattia da causa di servizio, per malattia professionale; le assenze per permessi e distacchi sindacali, per donazione sangue od organi, per i 3 gg. di permesso ex art. 19 comma 2 C.C.N.L./1995 e per i permessi di cui alla L. 104/92; recupero elettorale; le assenze per malattia e relative terapie salvavita previste dall'art. 10 C.C.N.L. 14/9/2000; i permessi per assemblea sindacale; assenze retribuite per attività di volontariato per eventi calamitosi autorizzate dal Dipartimento di Protezione Civile o altra Agenzia nell'ambito della L. 225/1992 e del DPR 194/2001.

In caso di cumulo con altre forme di incentivazione, sono previsti i seguenti abbattimenti:

importo in EURO	DECURTAZIONE
Da 1.500,00 a 2.000,00	10%
Da 2.000,01 a 2.500,00	20%
Da 2.500,01 a 3.000,00	30%
Da 3.000,01 a 3.500,00	40%
Da 3.500,01 a 4.000,00	50%
Da 4.000,01 a 5.000,00	80%
Oltre 5.000,00	100%

Per il personale a tempo determinato è previsto, invece, un premio da determinarsi annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa; esso viene proporzionato in base alla durata dell'incarico nell'anno ed in caso di prestazione lavorativa ridotta per part-time.

Spetta ai dipendenti che nell'arco temporale 01/09 dell'anno precedente al 31/12 dell'anno di riferimento hanno avuto incarichi a tempo determinato per una durata complessiva di almeno 6 mesi.

Tale compenso viene erogato con le stesse modalità previste per il sistema premiale di produttività/performance collettiva in essere per i dipendenti dell'Ente assunti a tempo indeterminato.

Art 4 COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' - art. 36 C.C.N.L. 22/01/2004 e art. 7 CCNL 09/05/2006

[Handwritten signatures and initials]

In sede di contrattazione decentrata integrativa vengono annualmente stabilite le seguenti quote, da proporzionarsi al periodo di servizio in caso di prestazione ridotta per part-time ed assenza per maternità (obbligatoria + facoltativa) o aspettativa o minore periodo di attribuzione della delega rispetto l'anno:

- a) per i dipendenti di cat. B, C e D:
 ⇒ per l'esercizio in via continuativa delle funzioni di ufficiale di stato civile e di anagrafe e di ufficiale elettorale;
 ⇒ addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 ⇒ messo notificatore con funzioni di ufficiale giudiziario;
- b) per i dipendenti di cat. D e D3 che ricoprono le funzioni e le responsabilità di area direttiva, declinate nelle schede allegate, vengono determinati gli specifici compensi a seconda che il dipendente ricopra tutte, ovvero due, ovvero una sola delle funzioni / responsabilità indicate nella rispettiva scheda.

Art 5 INDENNITA' MANEGGIO VALORI - art. 36 CCNL 14/09/2000

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionale al valore annuo maneggiato, secondo il seguente prospetto:

VALORE DI CASSA ANNUO INDIVIDUALE IN EURO		
5.000,00 / 25.000,99	25.001,00 / 52.000,99	Oltre 52.000,99
Indennità/giorno (*)	Indennità/giorno (*)	Indennità/giorno (*)

(*) L'ammontare delle indennità viene determinato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa (denaro contante o titoli equivalenti) fermo il valore annuo pro-capite contrattato.

La corresponsione avviene a consuntivo, dopo la presentazione dei prospetti degli agenti contabili, su attestazione del Dirigente, del valore annuo maneggiato e della continuità, in relazione ai giorni di apertura degli sportelli.

Art 6 POSIZIONI ORGANIZZATIVE ed ALTE PROFESSIONALITA' - art. 10 CCNL 31/03/1999 e art 10 CCNL 22/01/2004

La retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità è rapportata alla valutazione conseguita.

La valutazione inferiore a sufficiente comporta l'esclusione dell'erogazione della retribuzione di risultato.

Alle posizioni organizzative che beneficiano dei compensi previsti dalla L. 163/2006, dall'art. 27 del CCNL 14/09/2000 e dell'art. 59 comma 1 lettera p) del D.Lgs. 446/1997, l'indennità ordinaria di risultato teoricamente spettante sulla base della valutazione del dirigente viene ridotta al 25%.

In ogni caso la somma complessivamente percepita non deve essere inferiore a quella spettante in base alla valutazione conseguita.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

Art 7 INDENNITA' DI RISCHIO E DISAGIO – art. 37 CCNL 14/09/2000 e art. 41 CCNL 22/01/2004 - art. 4 comma 2 lettera c) CCNL 01/04/1999

❖ **Indennità di rischio** (art. 37 CCNL 14/09/2000, modificato dall'art. 41 CCNL 22/01/2004).

Dato atto che l'art. 37 comma 3 del CCDI 14/09/2000 stabilisce che sono fatti salvi gli accordi di miglior favore sottoscritti alla data del 30/06/2000, si richiama la disciplina di cui al CCDI del 23/05/2000 con la quale sono state individuati due differenti livelli di rischio:

1) Rischio particolarmente rilevante di tipo A), in quanto connesso alle prestazioni di lavoro che comportano operazioni cimiteriali di ogni tipo, trasporto, rimozione e seppellimento di salme e resti mortali, anche eseguite con l'ausilio di macchine e attrezzature. Per dette prestazioni l'indennità mensile viene mantenuta in € 51,74.

Si dà atto che l'ulteriore fattispecie di rischio A prevista da tale CCDI (l'attività di composizione salme in obitorio) non viene più espletata da personale dell'Ente

2) Rischio specifico di tipo B), ossia connesso alle seguenti prestazioni che, non rientrando nella precedente classificazione, comportano pericolo per la salute del lavoratore:

- uso di sostanze chimiche, tossiche e nocive ovvero esposizione diretta a gas di scarico, bitumi, vernici e simili, contatto o smaltimento rifiuti di vario genere, materiale infetto, liquami, attività in presenza di impianti e linee elettriche, condutture di gas, impianti di riscaldamento e centrali termiche.
- movimentazione manuale dei carichi in magazzino, cantiere o in officina;
- esposizione al rumore ed alle vibrazioni in cantiere e officina;
- verniciatura;
- saldatura elettrica ed ossiacetilenica;
- restauro e laboratori fotografici;
- attività connesse all'accoglienza e all'assistenza delle persone senza fissa dimora e/o in condizioni di disagio sociale particolarmente rilevante.

❖ **Compenso per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate** (art. 4 comma 2 lettera c) CCNL 01/04/1999).

Vengono disciplinate come segue le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione del compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale di categoria A, B e C, nei seguenti profili professionali:

ADDETTO AI SERVIZI

CUOCO

OPERAIO SPECIALIZZATO

ADDETTO ALLA NOTIFICAZIONE ATTI

CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE

GUARDIA GIURATA

OPERAIO CAPO

TECNICO SALA MACCHINE/PROGRAMMATORE

ISTRUTTORE GEOMETRA/PERITO

ASSISTENTE TECNICO DI CANTIERE/CIMITERIALE

Sono individuate le seguenti attività svolte in condizioni particolarmente disagiate:

- a) all'aperto in considerazione della specifica condizione climatica e del tasso di inquinamento atmosferico;
- b) in condizioni logistiche e/o ambientali difficili (quali: su scala, in acqua, in officina, sala macchine, in ambiente degradato, soggetto a sbalzi termici), lavori di facchinaggio, lavoro in orario notturno, interventi su minori.

g

z

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Per le prestazioni così individuate caratterizzate da particolare disagio l'indennità mensile corrisposta viene quantificata annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

I compensi mensili legati al rischio A e B e all'attività svolta in condizioni particolarmente disagiate sono tra loro in alternativa e, pertanto, il dipendente che viene indennizzato per una delle fattispecie non può esserlo per le altre.

L'attribuzione dell'indennità presuppone il concreto, effettivo, diretto svolgimento dell'attività rischiosa o disagiata da parte del dipendente.

Con cadenza mensile il Capo Settore della struttura attesta il periodo in cui il dipendente ha prestato effettiva e diretta attività rischiosa o disagiata.

I compensi per le tre fattispecie di cui sopra sono corrisposti per ogni giorno nel quale la prestazione rischiosa o disagiata sia effettuata per una quantità non inferiore ai 2/3 dell'orario giornaliero, in quanto è richiesta una continua e prolungata esposizione ai fattori di rischio.

Art. 8 REPERIBILITA' - art. 23 CCNL 14/09/2000

Si richiama il *Regolamento per la disciplina del servizio di pronta reperibilità*, adottato con DGC n. 2012/738 del 18/12/2012.

Art. 9 TURNO E MAGGIORAZIONE ORARIA - art. 22 e art. 24 CCNL 14/09/2000

Si richiama il *Regolamento sulla riduzione di orario per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni*, adottato con DGC n. 2012/738 del 18/12/2012.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano a definire la parte economica e la tempistica di erogazione entro il 31 gennaio 2013.

COMUNE DI PADOVA**Scheda rilevazione delle funzioni e delle responsabilità dell'area direttiva
- Istruttore Direttivo (cat. D1 giuridico) -**

NOME _____ COGNOME _____

Profilo _____ Matr. _____

Settore _____ Servizio _____

A) Responsabilità di procedimento ai sensi della Legge 241/90 e s.m.i.^(*) Il/I procedimenti sono i seguenti: _____B) Complessità delle competenze attribuite quali: attività di studio-ricerca ad alta specializzazione o direzione ufficio con più collaboratori^(*) L'ambito di competenza è il seguente: _____

inoltre/oppure

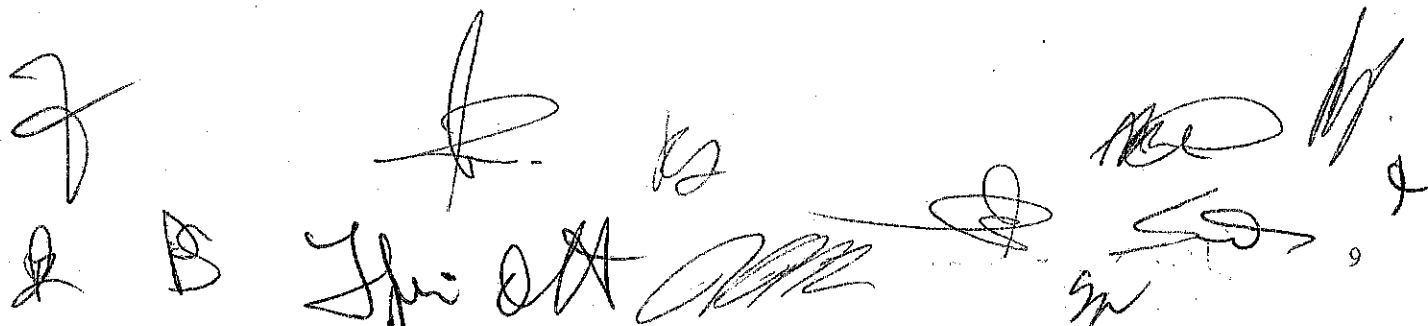
L'Ufficio diretto è il seguente: _____

C) Autonomia nell'esercizio del ruolo, derivante dalla dipendenza diretta da un dirigente.

Il Dirigente



Note : Il Capo Settore verifica le funzioni e le responsabilità del dipendente istruttore direttivo in base ai criteri specificati ai punti A), B) e C), barrando la relativa casella e completando la scheda di rilevazione con le informazioni richieste.



COMUNE DI PADOVA***Scheda rilevazione delle funzioni e delle responsabilità dell'area direttiva
- Funzionario (cat. D3 giuridico) -***

NOME _____ COGNOME _____

Profilo _____ Matr. _____

Settore _____ Servizio _____

A) Responsabilità di procedimento ai sensi della Legge 241/90 e s.m.i.

(*) Il/I procedimenti sono i seguenti: _____

B) Complessità delle competenze attribuite quali attività di studio-ricerca ad alta specializzazione

(*) L'ambito di competenza è il seguente: _____

C) Livello di responsabilità: funzionari con direzione di ufficio con rilevanza esterna e con più di 4 addetti o chiamati ad interagire con autonomia con Enti esterni.

(*) L'Ufficio diretto è il seguente: _____

inoltre/oppure

Gli Enti esterni sono: _____

Il Dirigente

Note: Il Capo Settore verifica le funzioni e le responsabilità del dipendente Funzionario in base ai criteri specificati ai punti A) B) e C), barrando la relativa casella e completando la scheda di rilevazione con le informazioni richieste.

DICHIARAZIONE A VERBALE DI PARTE SINDACALE

Si ritiene che la scheda di rilevazione delle funzioni e delle responsabilità dell'area direttiva debba essere unica sia per l'Istruttore Direttivo che per il Funzionario, in quanto si devono valutare le reali funzioni e responsabilità svolte e non l'inquadramento giuridico.

CGIL PP da Bonavita

VIL-FPL Michele

ADL Cologno Stefano Puzos

Roberto Belle e SA

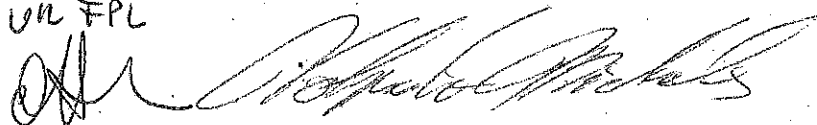
Giuseppe

SA (CGIL)

DICHIARAZIONE A VERBALE UIL FPL

Si ritiene che all'art. 3, terzo capoverso tra le fattispecie non considerate ai fini dell'assenza, si debba inserire anche il servizio svolto dai Vigili del Fuoco volontari.

UIL FPL

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, possibly starting with 'M' or 'M.', written over the text 'UIL FPL'.