



Comune di Sondrio

Adempimenti scaturenti dai CCNL del 23.12.1999, del 12/02/2002, del 22/02/2006, del 14/05/2007, del 22/02/2010 e del 03/08/2010 relativi all'area della dirigenza del comparto "Regioni Autonomie Locali".

Dall'entrata in vigore del CCNL per l'area della dirigenza del 10.04.1996 il Comune di Sondrio ha avuto la seguente situazione:

- fino al 31/05/1996: 5 posti in dotazione organica di cui 3 coperti a tempo indeterminato;
 - dal 01/06/1996: 5 posti in dotazione organica di cui 2 coperti a tempo indeterminato;
 - dal 01/11/1996: 5 posti in dotazione organica di cui 4 coperti a tempo indeterminato;
 - dal 01/11/1997: 5 posti in dotazione organica di cui 3 coperti a tempo indeterminato;
 - dal 01/03/1998: 4 posti in dotazione organica di cui 3 coperti a tempo indeterminato;
 - dal 04/05/1998: 4 posti in dotazione organica di cui 4 coperti a tempo indeterminato;
 - dal 01/07/2002: 4 posti in dotazione organica di cui 3 coperti a tempo indeterminato;
 - dal 31/12/2002: 4 posti in dotazione organica di cui 3 coperti a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato;
 - dal 01/04/2003: 4 posti in dotazione organica di cui 2 coperti a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato;
 - dal 01/07/2004: 4 posti in dotazione organica di cui 2 coperti a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato;
 - dal 01/04/2005: 4 posti in dotazione organica di cui 2 coperti a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato;
 - dal 27/07/2007: 4 posti in dotazione organica di cui 2 coperti a tempo indeterminato;
 - dal 23/06/2008: 4 posti in dotazione organica di cui 1 coperto a tempo indeterminato;
 - dal 01/06/2009: 4 posti in dotazione organica di cui 1 coperto a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato;
 - dal 01/07/2009: 4 posti in dotazione organica di cui 1 coperto a tempo indeterminato e 3 a tempo determinato;
 - dal 01/12/2010: 4 posti in dotazione organica di cui 2 coperti a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato;
 - dal 15/04/2013: 4 posti in dotazione organica di cui 3 coperti a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato;
 - dal 28/05/2013 alla data odierna: 4 posti in dotazione organica coperti a tempo indeterminato;
- e ritiene di non avvalersi della contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale prevista dall'art. 6 del CCNL del 23.12.1999 come sostituito dall'art. 5 del CCNL 22/2/2006. Pertanto, tutte le materie che il CCNL del 23.12.1999 riserva alla contrattazione sono da intendersi oggetto di concertazione, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del medesimo CCNL.

La delegazione di parte pubblica è stata costituita con deliberazione della giunta comunale n. 140 del 27/06/2013 e risulta così composta:

- Presidente - Sindaco
- Componente - Assessore delegato dal sindaco

Con deliberazione di giunta comunale n. 273 del 24/12/2013 è stato approvato l'atto applicativo dei CCNL della dirigenza del 23/12/1999, 12/02/2002, del 22/02/2006, del 14/05/2007, del 22/02/2010 e del 03/08/2010.

In particolare, con riferimento ai CCNL 23/12/99, 12/2/2002, 22/02/2006, 14/5/2007, 22/02/2010 e 03/08/2010 si prevede che, in relazione a:

art. 4, comma 1, lett. a) CCNL 23/12/99:

è esonerato dallo sciopero il titolare di 1 posizione dirigenziale, individuato a rotazione in ordine d'età dal più giovane al più anziano, con assunzione della responsabilità di tutti i settori limitatamente ai servizi pubblici essenziali del CCNL dei non dirigenti;

art. 4, comma 1, lett. b) CCNL 23/12/99:

nell'ambito delle attività di formazione del Comune verrà inserita anche la formazione relativa ai dirigenti;

art. 4, comma 1, lett. c) CCNL 23/12/99:

nell'ambito delle iniziative a livello di intero ente a favore delle pari opportunità, verranno inserite anche le attività a favore dei dirigenti;

art. 4, comma 1, lett. d) CCNL 23/12/99:

si assicura la partecipazione dei dirigenti alle iniziative in materia di formazione e informazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro;

art. 4, comma 1, lett. e) ed art. 26, comma 1, lett. e) CCNL 23/12/99:

- ai sensi dell'art. 13 del d.l. 90/2014, entrato in vigore il 25/06/2014 e dell'art. 13 bis della legge di conversione n. 114/2014, gli incentivi di cui agli artt. 92 e 93 - *ratione temporis* - del d. lgs. 163/2006 non spettano al personale con qualifica dirigenziale. Per gli incentivi riferibili al periodo 1/1-24/6/2014 si conferma la seguente disciplina:

-- ai sensi dell'art. 92 d. lgs. 163/2006 (ex art. 18 legge n. 109/1994) sono previsti specifici incentivi per i quali si rinvia allo specifico regolamento approvato con deliberazione di giunta comunale n. 70 del 14/4/2004, ivi comprese le eventuali somme derivanti da convenzioni od accordi con soggetti diversi dal Comune per le medesime attività. Le somme che, in base a tale regolamento, spettano al dirigente del settore servizi tecnici confluiranno:

a partire dall'anno 2014:

per il 70% esclusivamente nella retribuzione di risultato del singolo dirigente e saranno liquidate in occasione dell'erogazione degli incentivi del periodo preso a riferimento;

per il 30% andranno a finanziare il fondo per la retribuzione di risultato di tutti i dirigenti e saranno liquidate in occasione dell'erogazione della retribuzione di risultato;

- ai sensi delle seguenti disposizioni normative:

art. 3, comma 57, della l. n. 662/1996, dall'art. 59, comma 1, lett. p) del decreto legislativo n. 446/1997;

art. 15, comma 2-bis, del decreto legislativo 31/12/1992 n. 546,

sono previsti specifici incentivi per i quali si rinvia agli specifici regolamenti approvati con deliberazione consiliare n. 33 del 22/03/1999 e successive modifiche ed integrazioni e con deliberazione di giunta comunale n. 140 del 31/05/2001 e successive modifiche ed integrazioni. Le somme che, in base a tali regolamenti, spettano al dirigente del settore servizi finanziari confluiranno:

a partire dall'anno 2014:

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 279 del 23/12/2014

per il 70% esclusivamente nella retribuzione di risultato del singolo dirigente e saranno liquidate in occasione dell'erogazione degli incentivi del periodo preso a riferimento;

per il 30% andranno a finanziare il fondo per la retribuzione di risultato di tutti i dirigenti e saranno liquidate in occasione dell'erogazione della retribuzione di risultato.

Si da' atto che ai sensi dell'art. 10 del d.l. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, sono stati abrogati i diritti di rogito spettanti del segretario comunale che roghi atti pubblici o autentici scritture private nell'interesse del comune. L'abrogazione non riguarda le quote già maturate alla data di entrata in vigore del decreto (25/6/2014); relativamente a tali quote, per la parte spettante al dirigente che rivesta anche il ruolo di vice segretario comunale, si applica la seguente disciplina: le somme spettanti al dirigente che rivesta anche il ruolo di vice segretario comunale che roghi atti pubblici o autentici scritture private nell'interesse del comune confluiranno:

per il 70% esclusivamente nella retribuzione di risultato del singolo dirigente interessato e saranno liquidate in occasione dell'erogazione degli incentivi del periodo preso a riferimento;

per il 30% andranno a finanziare il fondo per la retribuzione di risultato di tutti i dirigenti e saranno liquidate in occasione dell'erogazione della retribuzione di risultato;

art. 26, comma 2, CCNL 23/12/99:

applicabile nella misura pari al 1,2% del monte salari 1997 se gli obiettivi di performance di ente saranno raggiunti in misura non inferiore al 85%;

art. 26, comma 3, CCNL 23/12/99:

non si ritengono sussistenti le condizioni per l'applicazione della norma in questione;

art. 26, comma 4, CCNL 23/12/99:

non si ritengono sussistenti, al momento, le condizioni per l'applicazione del comma 4 dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999;

art. 26, comma 5, CCNL 23/12/99:

le risorse individuate sono quello di cui al prospetto relativo alla composizione del fondo, a seguito della riduzione stabile del numero dei posti di dirigente operata nel biennio 1998-1999;

art. 16 del d.l. n. 98/2011, convertito con legge n. 111/2011:

potranno essere attivati appositi piani di razionalizzazione a partire dall'anno 2014. Le risorse derivanti dall'applicazione di tali piani sono aggiuntive rispetto a quelle previste dalle altre voci sopra indicate e, per effetto dell'interpretazione attuale (Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – 13/12/2012), non soggiacciono ai limiti di spesa di cui all'art. 9 del decreto legge n. 78/2010 conv. con l. n. 122/2010 e s.m.i. Tali risorse verranno iscritte nel bilancio dell'esercizio successivo e potranno essere liquidate solo in presenza di attestazione di conseguimento da parte del nucleo di valutazione.

artt. 4, comma 1, lett. g), 8, comma 1, lett. a), 26, 27 e 28 CCNL 23/12/99, artt. 23 CCNL 22/2/2006, art. 4 CCNL 14/5/2007, art. 16 CCNL 22/02/2010, art. 5 CCNL 03/08/2010:

La costituzione del fondo per retribuzione di posizione e risultato a partire dall'anno 2014 è la seguente:

Descrizione risorsa/riferimento art. 26 conl 23/12/1999	2014
Comma 1 lett. a) importo retribuzione posizione anno 1998	52.407,73
Comma 1 lett. b) *	66.538,00
Comma 1 lett. c)	0,00
Comma 1 lett. d) a decorrere dal 1.1.2000	1.872,29
Comma 1 lett. e) **	5.000,00
Comma 1 lett. f)	0,00
Comma 1 lett. g)	2.208,57
Comma 1 lett. i)	0,00
Comma 2 - 1,2% ms anno 1997 = € 149.782,83	1.797,39
Comma 3	0,00
Comma 4 - applicabile solo previa intesa ARAN/OO.SS	0,00
Comma 5	1.655,39
art. 23 c. 1 CCNL 22/02/2006 incremento per retribuzione di posizione dall'1/1/2002	2.080,00
art.23 c.3 CCNL 22/02/2006 - incremento 1,66% ms anno 2001 = € 222.459,68	3.692,83
art. 4 c. 1 CCNL 14/05/2007 - valore fisso per retribuzione di posizione	4.576,00
art. 4 c. 4, 5 e 6 CCNL 14/05/2007 - 0,89% ms anno 2003 = 204.301,53	1.818,28
incrementi per economie anni precedenti	0,00
riduzione fondo art. 1 c.3 lett. e) CCNL 12/2/02	- 13.427,88
art. 16 c. 1 CCNL 22/02/2010	1.435,20
art. 16 c. 4 - x retr. risultato - CCNL 22/02/2010	4.268,55
art. 5 c. 1 - CCNL 3/8/2010	611,00
art. 5 c. 4 e 5 - x r. risultato - CCNL 3/8/2010	1.876,44
TOTALE FONDO	138.409,79
economie da razionalizzazioni art. 16 d.l. n. 98/2011***	
TOTALE	138.409,79

* quota parte economie per mancata copertura posti vacanti, sui risparmi di spesa documentati; sulle entrate per sponsorizzazioni; sull'applicazione dell'art. 43 della legge 449/97, dell' art. 16 d.l. 98/2012 conv. legge 111/2011; importo da verificare annualmente;

** risorse per gli incentivi specifici menzionati nella parte descrittiva all'art. 4, comma 1, lett. e) (ex l. Merloni fino al 24/6/2014, ICI, diritti di segreteria, fino al 24/6/2014);importo calcolato in via presuntiva, da verificare a consuntivo e annualmente; in ogni caso qualora nell'anno 2014 questi importi dovessero essere tali da comportare il superamento dell'importo finale del fondo 2010, si opererà una riduzione su altre voci di composizione del fondo con priorità a quelle non presenti in concreto nell'anno 2010 in modo tale da non superare il totale del fondo stesso, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9, comma 2bis, del d.l. n. 78/2010 convertito con legge n. 122/2010;

*** da quantificare in caso di attivazione dei piani di razionalizzazione;

**** non viene effettuata alcuna decurtazione ai sensi dell'art. 9, comma 2bis, del d.l. n. 78/2010, convertito con legge n. 122/2010, in quanto tenuto conto del principio di proporzionalità i conteggi effettuati danno un risultato percentuali pari a zero;

n.b.= ms anno 1997 dirigenza = 149.782,83
 n.b.= ms anno 2001 dirigenza = 222.459,68
 n.b. = ms anno 2003 dirigenza = 204.301,53
 n.b. = ms anno 2005 dirigenza = 239.806,00
 n.b. = ms anno 2007 dirigenza = 257.046,00

- l'importo totale del fondo verrà suddiviso nel seguente modo, tenuto conto dell'assetto organizzativo risultante dal provvedimento del direttore generale n. 44/2013/UP del 22/05/2013 e di quello di cui alla deliberazione di giunta comunale n. 270 del 16/12/2014:

	Dal 01/01/2014	Dal 31/12/2014
Retribuzione di Posizione	94.200,00 pari al 68,06% del fondo	87.100,00 pari al 62,93% del fondo
Retribuzione di Risultato	44.209,79 pari al 31,94% del fondo	51.309,79 pari al 37,07% del fondo
Totale	138.409,79	138.409,79

dando atto che viene rispettato la previsione di cui all'art. 24, comma 1-bis, del d. lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 45, comma 1, lett. b) del d. lgs. n. 150/2009.

Le economie sul fondo retribuzione di posizione derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del d.l. n. 112/2008, convertito con legge n. 133/2008, costituiscono economie di bilancio; gli importi spettanti a titolo di retribuzione di risultato saranno soggetti alle decurtazioni previste dalla normativa vigente;

- in caso di reggenza per vacanza delle posizioni dirigenziali la retribuzione di posizione e di risultato verrà attribuita nel seguente modo:

reggenza attribuita ad un dirigente:

per i primi 6 mesi decorrenti dall'inizio della reggenza la retribuzione di posizione spettante per la posizione vacante incrementerà nella misura del 75% dell'importo esclusivamente la quota di retribuzione di risultato dell'anno in cui si verifica la reggenza spettante al dirigente reggente dopo il riparto di cui appresso; il restante 25% incrementerà il fondo per retribuzione di risultato dell'anno successivo da ripartire tra tutti i dirigenti. Per il periodo successivo la retribuzione di posizione spettante per la posizione vacante incrementerà nella misura del 50% dell'importo esclusivamente la quota di retribuzione di risultato dell'anno in cui si verifica la reggenza spettante al dirigente reggente dopo il riparto di cui appresso; il restante 50% incrementerà il fondo per retribuzione di risultato dell'anno successivo da ripartire tra tutti i dirigenti;

la retribuzione di risultato verrà ripartita tra tutti i dirigenti con le modalità di cui appresso in base agli esiti della valutazione, con valutazioni distinte per i titolari e i reggenti;

reggenza attribuita ad un soggetto diverso dal personale destinatario del presente atto (es. direttore generale, segretario generale, posizioni organizzative):

la retribuzione di posizione spettante per il posto vacante incrementerà il fondo dell'anno in corso per la retribuzione di risultato da ripartire tra tutti i dirigenti, mentre la retribuzione di risultato per il posto vacante incrementerà il fondo dell'anno successivo per la retribuzione di risultato da ripartire tra tutti i dirigenti. Per la determinazione della retribuzione di risultato verranno utilizzati gli esiti della valutazione del dirigente che avrà retto la posizione anche se per un periodo inferiore all'anno laddove esistente, mentre negli altri casi si utilizzerà la valutazione del soggetto non dirigente che ha effettuato la reggenza rapportata a 100/100 qualora fosse espressa in modo diverso;

art. 4, comma 4, CCNL 23/12/99:

non si ritiene sussistano i presupposti per l'applicazione della norma nella realtà del Comune di Sondrio;

art. 8, comma 2, lett. b) e d) ccnl 23/12/99 come sostituito dall'art. 6 del ccnl 22/2/2006, art. 14 ccnl 23/12/99:

- la valutazione dei dirigenti avverrà secondo le seguenti regole:

a) per la valutazione si procederà come di seguito indicato:

I) la valutazione verrà effettuata dal nucleo di valutazione e si articolerà in due fasi:

I) valutazione del raggiungimento degli obiettivi oggetto di valutazione;

II) valutazione delle prestazioni individuali.

Il nucleo di valutazione predisporrà all'uopo, per ciascun dirigente, una scheda riportante la percentuale di raggiungimento degli obiettivi ed i risultati della valutazione delle prestazioni individuali;

2) il nucleo di valutazione compilerà annualmente la scheda di valutazione che verrà consegnata personalmente dal presidente o dal vice presidente del nucleo di valutazione al dirigente che la controfirmerà. In presenza di osservazioni o reclami solo il nucleo di valutazione potrà cambiare gli esiti della valutazione, previa audizione del dirigente interessato, che ha facoltà di farsi assistere dalle organizzazioni sindacali;

3) in caso di richiesta di chiarimenti mediante comparazione con altri dirigenti, il nucleo di valutazione dovrà fornire i raggugli del caso motivando la sua scelta ma senza far visionare o fornire copia delle schede di valutazione degli altri dirigenti, che verranno conservate nei fascicoli personali di ciascun dirigente e che potranno essere visionate solo dal dirigente stesso o dai componenti del nucleo di valutazione o dal sindaco;

4) Il rapporto tra valutazione del raggiungimento degli obiettivi e valutazione delle prestazioni individuali è stabilito come segue:

obiettivi	Prestazioni
70%	30%

5) L'importo della retribuzione di risultato, detratta la quota di cui al successivo punto 6), viene determinato come segue:

$$r = \frac{R}{V} \times v$$

dove:

r = importo teorico della retribuzione di risultato spettante alla singola posizione

R = importo totale della retribuzione di risultato erogabile nell'anno

v = punteggio finale risultante dalla scheda di valutazione per la singola posizione

V = somma dei punteggi finali risultanti dalle schede di valutazione di tutte le posizioni

La retribuzione di risultato verrà in ogni caso corrisposta secondo il seguente schema:

punteggio finale della scheda da 0 a 69: nessuna attribuzione

punteggio finale della scheda	da 70 a 79: attribuzione per il 50%
punteggio finale della scheda	da 80 a 85: attribuzione per il 75%
punteggio finale della scheda	da 86 a 100: attribuzione per il 100%

La retribuzione di risultato sarà inoltre rapportata alla durata dell'incarico dirigenziale e calcolata in ragione di mesi o frazioni di mesi superiori a 15 giorni.

Le eventuali economie che si registrassero a seguito di valutazioni inferiori a punti 86/100 andranno ad incrementare la retribuzione di risultato dell'anno successivo.

L'ottenimento di un punteggio finale inferiore a 51 viene considerato valutazione negativa ad ogni effetto di legge e di contratto collettivo nazionale e può comportare:

- la revoca dell'incarico ai sensi dell'art. 21, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001;
- gli altri effetti di cui all'art. 23bis del CCNL del 10.04.1996 come sostituito dall'art. 13 del CCNL del 22.02.2006;
- il recesso da parte dell'Amministrazione dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 27 del CCNL del 10.04.1996 e successive modifiche ed integrazioni;
- nonchè ogni altro effetto di legge e/o di contratto anche se qui non richiamato.

Previo esperimento delle procedure previste dal citato d. lgs. n. 165/2001 e dai ccnl, la revoca dell'incarico, l'affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione inferiore e la sospensione dall'incarico dirigenziale sono di competenza del sindaco; l'adozione degli altri atti previsti dalla normativa di legge e contrattuale, ivi compreso il recesso dal rapporto di lavoro è di competenza, su proposta del sindaco, del dirigente del servizio personale o, qualora questi sia il destinatario, del dirigente del settore con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato;

art. 27, comma 1, CCNL del 23/12/1999:

- fermo restando il rispetto del minimo garantito di cui all'art. 27, comma 2 del CCNL 23/12/99 come rideterminato dall'art. 4 comma 3 del CCNL 14/05/2007, i valori economici della retribuzione di posizione sono determinati dalla giunta comunale su proposta del sindaco o da assessore delegato nel seguente modo:

A) punteggio massimo per la pesatura di ciascuna posizione:
è fissato in 100/100 e verrà determinato in base ai seguenti criteri:

A1) per 70/100 in base alla collocazione nella struttura ed alla complessità organizzativa, secondo il seguente schema:

per 30/100 in base al numero dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato assegnati a ciascun settore alla data del 01 gennaio di ciascun anno - o alla data di decorrenza di atti di modifica della struttura organizzativa - così distribuiti:

- fino a 10 dipendenti: 10 punti;
- da 10 a 14 dipendenti: 20 punti
- da 15 a 25 dipendenti: 25 punti
- oltre 25 dipendenti: 30 punti

per 15/100 in base al numero delle referenze assessorili per ciascun settore alla data del 01 gennaio di ciascun anno - o alla data di decorrenza di atti di modifica della struttura organizzativa - così distribuiti:

- fino a 1 referenza: 9 punti;
- fino a 2 referenze: 12 punti
- da 3 referenze in poi: 15 punti

per 15/100 in base alle risorse economiche dei PEG di spesa assegnati alla data del 01 gennaio di ciascun anno - o alla data di decorrenza di atti di modifica della struttura organizzativa - così distribuiti:

- fino a 2.000.000,00 di €: 8 punti;
- da 2.000.000,01 a 3.000.000,00 di €: 10 punti
- da 3.000.000,01 a 7.500.000,00 di €: 12 punti
- oltre 7.500.000,01 di €: 15 punti

per 10/100 in base alle risorse economiche dei PEG di entrata assegnati alla data del 01 gennaio di ciascun anno - o alla data di decorrenza di atti di modifica della struttura organizzativa - così distribuiti:

- fino a 5.000.000,00 di €: 5 punti;
- da 5.000.000,01 a 10.000.000,00 di € : 8 punti
- oltre 10.000.000,01 di €: 10 punti

A2) per 30/100 in base alle responsabilità gestionali interne ed esterne inclusa la sicurezza sui luoghi di lavoro per i dipendenti comunali;

B) sono previste n. 3 fasce di retribuzione di posizione:

fascia 1: fino a 80 punti: € 15.000,00 comprensivo di tredicesima mensilità;

fascia 2: da 81 a 90 punti: € 20.000,00 comprensivo di tredicesima mensilità;

fascia 3: da 91 a 100 punti: € 27.100,00, comprensivo di tredicesima mensilità;

art. 8, comma 2, lett. c) CCNL 23/12/99 come sostituito dall'art. 6 del CCNL 22/2/2006:

per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro prevista dall'art. 17 del CCNL del 23.12.1999, come modificato dall'art. 15 del CCNL del 22.02.2006, si osservano le seguenti regole:

a) la risoluzione è proponibile in qualunque forma e momento da entrambe le parti (Comune e dirigente). Per il Comune il soggetto competente a proporre la risoluzione è, previo parere conforme del sindaco, il dirigente del servizio personale o, qualora questi sia il destinatario, il dirigente del settore con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato;

b) l'atto di risoluzione ha forma scritta ed ha effetto dalla data convenuta tra le parti. In difetto di indicazione della data ha effetto dal primo giorno del mese successivo alla data dell'atto di risoluzione stesso;

c) la proposta di risoluzione non necessita di motivazione per entrambe le parti;

d) l'importo dell'indennità spettante a favore del dirigente ai sensi dell'art. 17, comma 2, del CCNL del 23.12.1999 è fissato nel seguente modo:

- in caso di proposta avanzata dal dirigente: 6 mensilità, comprensive della quota di retribuzione di posizione in godimento. L'accettazione della proposta da parte del Comune comporta la rinuncia al diritto dell'indennità sostitutiva del preavviso che il dirigente dovrebbe pagare al Comune;

- in caso di proposta avanzata dal Comune: 20 mensilità, comprensive della quota di retribuzione di posizione in godimento. Detta indennità assorbe l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 31, comma 4, del CCNL del 10.4.1996, ove dovuta;

e) il pagamento dell'indennità di cui sub d) avverrà in due momenti: il primo, pari al 50% dell'importo dovuto, entro un mese dalla risoluzione, il secondo, pari al restante 50%, entro 4 mesi dalla risoluzione;

art. 13 CCNL 23/12/99:

Si da' atto che l'art. 21 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi disciplina la materia.

art. 15 CCNL 23/12/99, art. 14 ccnl 22/02/2006:

Il comitato dei garanti di cui all'art. 22 del d. lgs. n. 165/2001 è disciplinato dalle seguenti regole:

- a) è composto da tre membri: 1 eletto dai dirigenti, 1 scelto dal sindaco ed 1 scelto dai 2 membri così nominati. In difetto di accordo la scelta del terzo membro spetterà al Presidente del Tribunale di Sondrio o ad altro magistrato ordinario da lui designato. Il collegio nomina al proprio interno un presidente;
- b) il collegio dura in carica 3 anni. Qualora il sindaco cessi dalla carica prima della scadenza del triennio, il membro scelto dal sindaco può essere sostituito entro sessanta giorni dall'insediamento del nuovo sindaco. In caso di mancata sostituzione entro tale termine si intende confermato fino alla scadenza del triennio originario;
- c) il collegio decide a maggioranza. Le funzioni di segretario del collegio sono svolte da un funzionario del comune di Sondrio nominato dal Presidente del collegio;
- d) il termine di 30 giorni di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL del 23.12.1999 inizia a decorrere dal ricevimento da parte di tutti i membri della richiesta di convocazione da inoltrarsi a cura del segretario del collegio. La richiesta di convocazione è inviata anche al dirigente con l'avviso che può presentare prima dell'audizione memorie o scritti difensivi presso la segreteria del collegio;
- e) il collegio entro i 10 giorni dalla ricezione della richiesta di convocazione si riunisce per l'esame della questione e procede nei successivi 10 giorni: all'audizione del dirigente interessato, all'esame della documentazione depositata presso la segreteria del collegio e a formulare il proprio parere per iscritto;
- f) per la partecipazione al Comitato non è prevista la corresponsione di emolumenti o rimborsi spese;

art. 35, comma 11 CCNL 23/12/99:

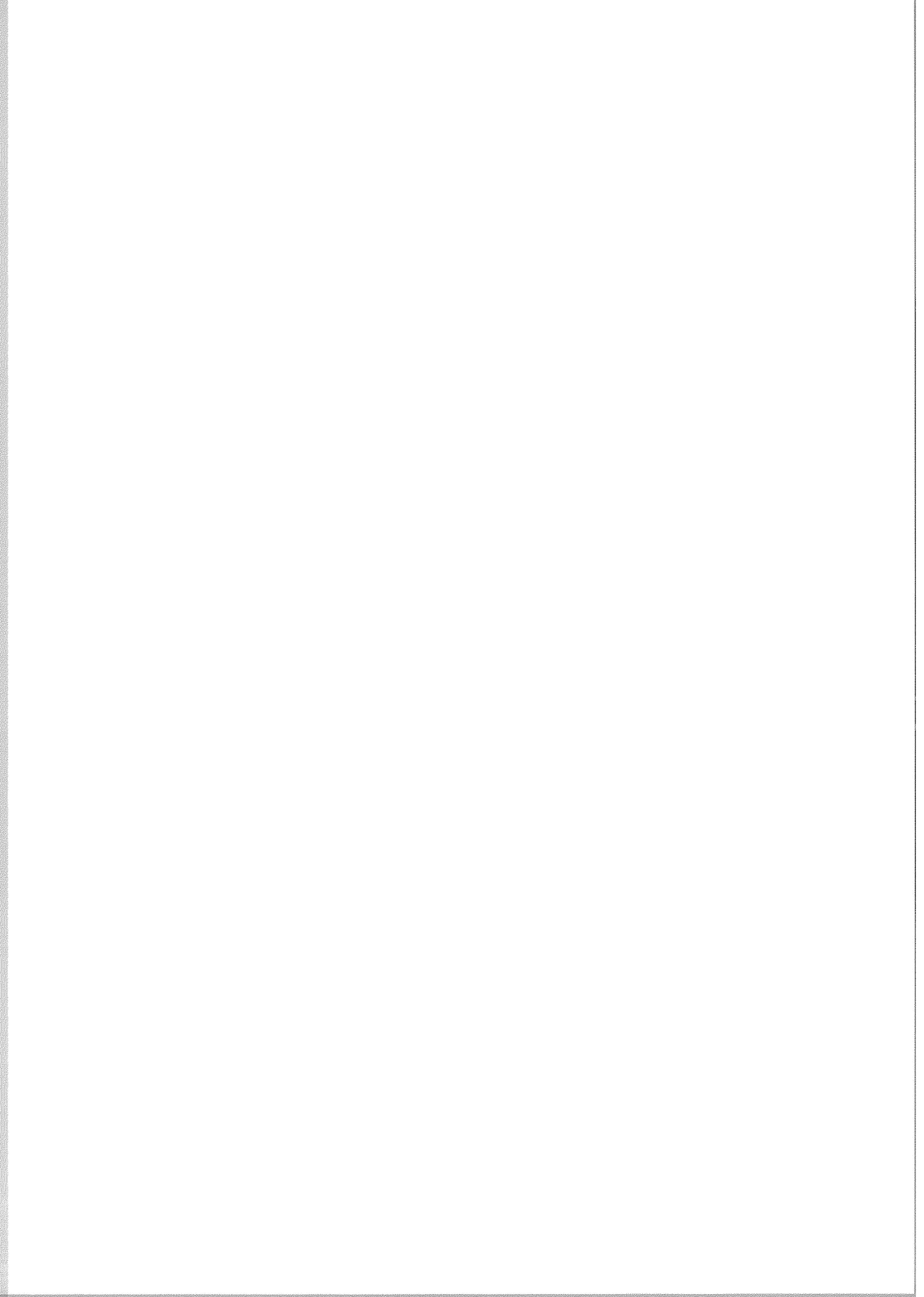
nell'ambito della disciplina delle trasferte di tutti i dipendenti verranno inserite anche le norme di dettaglio relative a i dirigenti;

NORME FINALI

1. Il presente atto applicativo ha decorrenza dall'1/1/2014 e validità per le parti normative fino al 31/12/2016, fatte salve le previsioni di norme di legge e/o di contrattazione collettiva nazionale che dispongano in senso diverso e verrà rivisto in considerazione:

- a) dell'evoluzione del quadro normativo nazionale di riferimento;
- b) di significativi mutamenti organizzativi del Comune.

Le modalità di utilizzo delle risorse economiche sono determinate a valere per l'anno 2014.



pesatura posizioni dirigenziali - dal 1/1/2014

settore	dip. n.	dip. val.	ass. n.	ass. val.	peg spesa n.	peg spesa val.	peg entrata n.	peg entrata val.	resp.	totali
finanziari	15	25	2	12	10.151.447,00	15	21.153.391,00	10	25	87
istituzionali	29	30	1	9	3.360.793,00	12	486.051,00	5	28	84
programma zione e persona tecnici	67 35	30 30	5 3	15 15	8.493.791,00 14.044.240,00	15 15	4.378.937,00 4.733.951,00	5 5	28 30	93 95

A) punteggio massimo per la pesatura di ciascuna posizione:
è fissato in 100/100 e verrà determinato in base ai seguenti criteri:

A1) per 70/100 in base alla collocazione nella struttura ed alla complessità organizzativa, secondo il seguente schema:
per 30/100 in base al numero dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato assegnati a ciascun settore così distribuiti:

- fino a 10 dipendenti: 10 punti;
- da 10 a 14 dipendenti: 20 punti
- da 15 a 25 dipendenti: 25 punti
- oltre 25 dipendenti: 30 punti

per 15/100 in base al numero delle referenze assessorili per ciascun settore così distribuiti:

- fino a 1 referenza: 9 punti;
- fino a 2 referenze: 12 punti
- da 3 referenze in poi: 15 punti

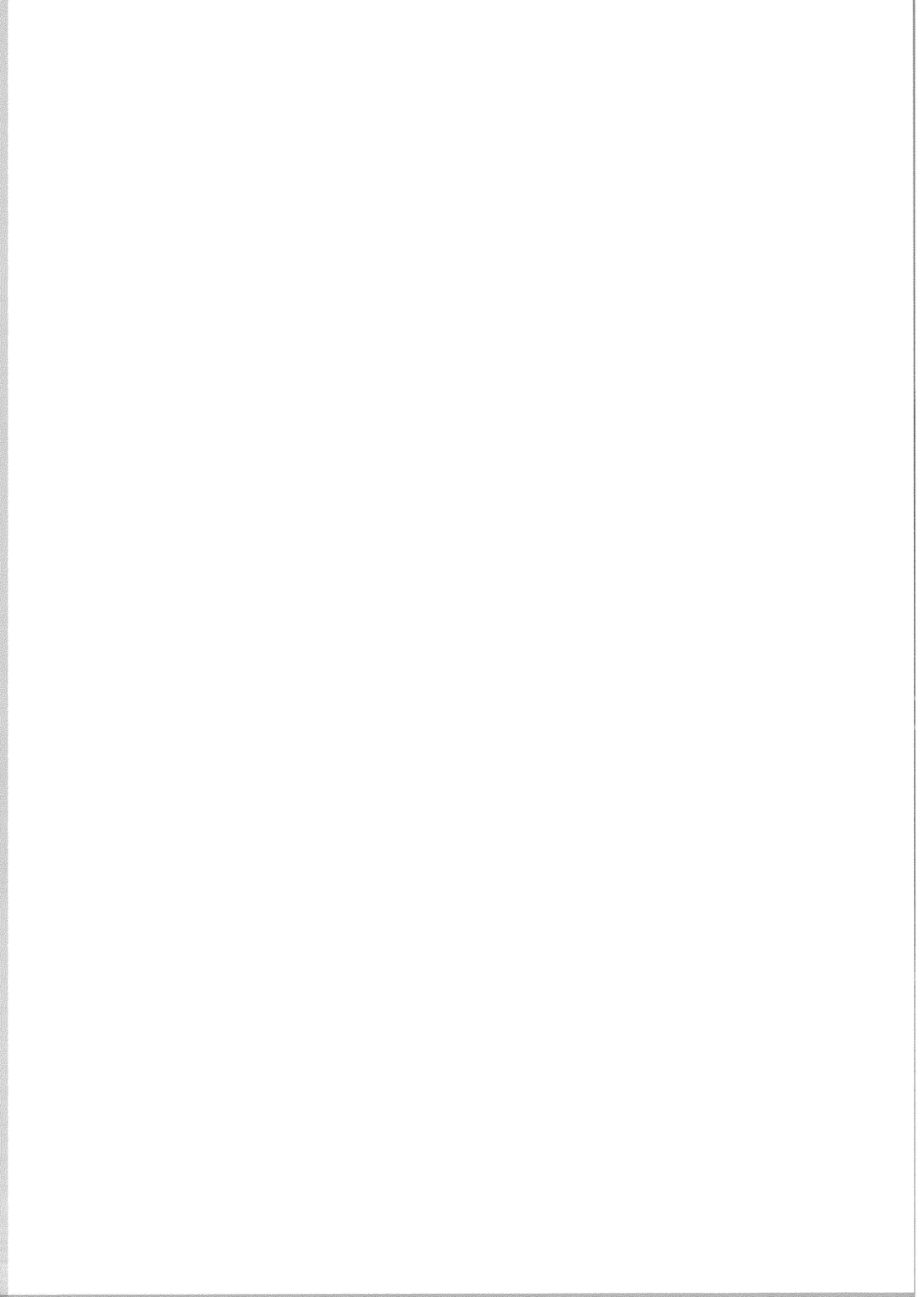
per 15/100 in base alle risorse economiche dei PEG di spesa assegnati così distribuiti:

- fino a 2.000.000,00 di €: 8 punti;
- da 2.000.000,01 a 3.000.000,00 di €: 10 punti
- da 3.000.000,01 a 7.500.000,00 di €: 12 punti
- oltre 7.500.000,01 di €: 15 punti

per 10/100 in base alle risorse economiche dei PEG di entrata assegnati così distribuiti:

- fino a 5.000.000,00 di €: 5 punti;
- da 5.000.000,01 a 10.000.000,00 di €: 8 punti
- oltre 10.000.000,01 di €: 10 punti

A2) per 30/100 in base alle responsabilità gestionali interne ed esterne inclusa la sicurezza sui luoghi di lavoro per i dipendenti comunali;



pesatura posizioni dirigenziali - dal 31/12/2014

settore	dip. n.	dip. val.	ass. n.	ass. val.	peg spesa n.	peg spesa val.	peg entrata n.	peg entrata val.	resp.	totali
finanziari	15	25	2	12	10.151.447,00	15	21.153.391,00	10	26,5	88,5
istituzionali	29	30	1	9	3.360.793,00	12	486.051,00	5	29,5	85,5
servizi alla persona	67	30	5	15	8.493.791,00	15	4.378.937,00	5	25	90
tecnici	35	30	3	15	14.044.240,00	15	4.733.951,00	5	30	95

A) punteggio massimo per la pesatura di ciascuna posizione:
è fissato in 100/100 e verrà determinato in base ai seguenti criteri:

A1) per 70/100 in base alla collocazione nella struttura ed alla complessità organizzativa, secondo il seguente schema:
per 30/100 in base al numero dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato assegnati a ciascun settore alla data del 28 maggio 2013 così distribuiti:

- fino a 10 dipendenti: 10 punti;
- da 10 a 14 dipendenti: 20 punti
- da 15 a 25 dipendenti: 25 punti
- oltre 25 dipendenti: 30 punti

per 15/100 in base al numero delle referenze assessorili per ciascun settore alla data del 27 maggio 2013 così distribuiti:

- fino a 1 referenza: 9 punti;
- fino a 2 referenze: 12 punti
- da 3 referenze in poi: 15 punti

per 15/100 in base alle risorse economiche dei PEG di spesa assegnati alla data del 28 maggio 2013 o così distribuiti:

- fino a 2.000.000,00 di €: 8 punti;
- da 2.000.000,01 a 3.000.000,00 di €: 10 punti
- da 3.000.000,01 a 7.500.000,00 di €: 12 punti
- oltre 7.500.000,01 di €: 15 punti

per 10/100 in base alle risorse economiche dei PEG di entrata assegnati alla data del 28 maggio 2013 così distribuiti:

- fino a 5.000.000,00 di €: 5 punti;
- da 5.000.000,01 a 10.000.000,00 di €: 8 punti
- oltre 10.000.000,01 di €: 10 punti

A2) per 30/100 in base alle responsabilità gestionali interne ed esterne inclusa la sicurezza sui luoghi di lavoro per i dipendenti comunali;

