



## UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

### ISTITUTI OBBLIGATORI - ART. 17 C.C.N.L. 01/04/1999 CRITERI GENERALI POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

**ANNO 2016** 29 NOV. 2016

#### PREMESSA

Il Fondo relativo al salario accessorio dell'anno 2016 e la sua distribuzione (All. A) è stato calcolato su base annuale.

Il presente accordo ha la finalità di riconoscere al personale dipendente gli istituti contrattuali previsti dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) e CCDI (Contratti collettivi decentrati Integrativi) spettanti per l'erogazione di servizi che tengono conto dei bisogni della collettività e dell'utenza, in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione di cui alla deliberazione di Giunta dell'Unione Terred'Acqua n. 25 del 18/7/2016 (Piano degli Obiettivi e della Performance). Pertanto, i risultati attesi dalla stipulazione della presente preintesa sono correlati con gli strumenti di programmazione gestionale citati.

Il presente contratto ha validità per l'anno 2016.

Le parti si impegnano sin da ora a rivedere la struttura complessiva del citato contratto integrativo aziendale al fine di elaborare un nuovo documento per l'anno 2017.

Le parti concordano altresì di applicare, per il 2017, sino a diversa indicazione del nuovo c.c.d.i., e salvo conguaglio, i seguenti istituti:

- indennità di turno
- maggiorazioni orarie per lavoro ordinario festivo e/o notturno
- indennità di reperibilità

con le modalità previste per l'anno 2016, e relativamente all'indennità di I.P.R., per i medesimi importi.

#### ISTITUTI CONTRATTUALI

##### **A)⇒ Indennità di turno** (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) – Art. 22 C.C.N.L. 14/9/2000

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'Ente (Dal 01/08/2015 la percentuale di alternanza dovrà essere 40%+60% I turni notturni/serali nonché festivi saranno inseriti nel calcolo del 40%).

Ai sensi dell'art. 14 comma 5, lettere a) e c) della L.R. n. 24/2003 e della deliberazione di G.R. prot. SPS/04/1372, il corpo di Polizia Municipale viene strutturato per garantire l'attività del Servizio tutti i giorni dell'anno, per un periodo di tempo non inferiore a 11,30 ore ordinariamente articolato su due turni di servizio giornalieri dalle ore 7,15 alle ore 19,00.

Le modalità operative saranno concertate in apposito tavolo tecnico.



## UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

Agli operatori del Corpo di Polizia Municipale che, a seguito dell'effettuazione della prestazione lavorativa articolata su più turni, si trovino a prestare servizio in giornata festiva, fatta salva la fruizione entro 15 giorni – base plurisettimanale - del giorno di riposo ordinariamente spettante in base alla programmazione fornita dal Comando, viene riconosciuta l'indennità di turno di cui all'art. 22 del CCNL 14/09/2000 per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

### **B)⇒ Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo**

(art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) – Art. 24 C.C.N.L. 14/9/2000

Fatte salve le prescrizioni di cui al D.L. 66/2003, ai dipendenti che per particolari esigenze di servizio non usufruiscono del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata (relativamente alle ore ordinarie che danno diritto al riposo compensativo), un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del C.C.N.L. 14/9/2000, con diritto di riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

Le ore aggiuntive oltre a quelle ordinarie effettuate previa autorizzazione, danno titolo al Lavoro straordinario con le relative maggiorazioni.

Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 52, lett. b) nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo- notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

### **C)⇒ Indennità di reperibilità** (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) -

L'indennità di reperibilità compete al personale inserito in strutture operative che richiedono la presa di servizio nell'arco di 30 minuti dalla chiamata, sia per scongiurare un pericolo grave per la pubblica incolumità sia per garantire il regolare adempimento di alcune attività, come previsto dalle disposizioni di servizio per le quali la legge prescrive un termine perentorio per l'adempimento.

I compensi sono determinati ed attribuiti secondo le disposizioni contrattuali. In particolare la reperibilità è remunerata con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.

I Responsabili comunicano al Servizio Personale i dipendenti posti in reperibilità ed il periodo reperibile.

Per quanto riguarda il Corpo di Polizia Municipale è competenza del Comandante definire gli aspetti tecnici dell'istituto nel rispetto della normativa.

### **D)⇒ Indennità di maneggio valori** (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) -

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio valori di cassa compete una indennità giornaliera attribuita secondo l'importo medio annuo dei valori maneggiati:



## UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

- € 0,52 per importi annuali compresi tra € 1.500,00 ed € 12.000,99
- € 1,03 per importi annuali compresi tra € 12.001,00 ed € 25.000,99
- € 1,55 per importi annuali superiore ad € 25.001,00

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi.

I Responsabili dei servizi comunicano al Servizio Personale i nominativi ed il numero di giornate per le quali i dipendenti hanno svolto tali funzioni.

### E)⇒ Indennità di disagio (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) –

Si riconosce un'indennità di disagio di € 29,50 mensili al dipendente che, a rotazione, verrà individuato dal Responsabile, per compensare la disponibilità del lavoratore per particolari attività che si rendano necessarie anche per far fronte ad eventi straordinari.

I Responsabili dei servizi comunicano al Servizio Personale i nominativi ed il numero di giornate per le quali i dipendenti hanno svolto tali funzioni.

### F)⇒ Progressioni orizzontali (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) -

Il Fondo <sup>non</sup> prevede risorse da destinare alle progressioni orizzontali anno 2016 <sup>con</sup> ~~come da~~ <sup>verranno</sup> ~~separato~~ <sup>definiti i criteri.</sup> ~~accordo.~~  
Le parti si impegnano ad inserire una quota pari ad €22.000,00 del fondo 2017 e ad €. 12.000,00 del fondo 2018. A tal fine le parti decidono di autorizzare il Servizio Personale e Organizzazione ad avviare, a seguito dell'approvazione del regolamento sulle Progressioni Economiche Orizzontali, le procedure per il riconoscimento delle progressioni orizzontali ancorchè il c.c.d.i. 2017 non fosse già sottoscritto e nel 2018 ~~le procedure per il~~

### G)⇒ Indennità per particolari responsabilità (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) –

L'indennità di particolare responsabilità (IPR) è riservata ai dipendenti di categoria B, C e D per lo svolgimento di funzioni che comportano un elevato livello di responsabilità, o l'attribuzione di responsabilità di procedimento rilevanti per l'organizzazione interna dell'Ente o per l'erogazione di servizi, sia gestiti direttamente che affidati all'esterno.

L'IPR è definita su base annuale ed è variabile in base al livello di responsabilità. La misura massima è quella prevista dal C.C.N.L. € 2.500,00

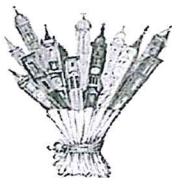
Per l'anno 2016 sono stati applicati criteri condivisi così come meglio indicato nell'allegato D) alla presente preintesa.

Ai sensi dell'art. 36 del C.C.N.L. 22/01/2004 vengono riconosciute inoltre:

- € 300,00 annuali per coloro che ricoprono la qualifica di "Archivista informatico".

Nel caso di attribuzione delle suddette responsabilità in corso d'anno il compenso sarà riconosciuto proporzionalmente, in rapporto mensile, considerando 16 giorni di incarico quale mese intero. Tale compenso viene riconosciuto mensilmente.

Nel caso di congedo parentale, al personale al quale sono stati già riconosciuti con provvedimento annuale particolari responsabilità di procedimento o di servizio, sarà riconosciuta l'indennità di responsabilità, in proporzione alla retribuzione.



## UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

### H)⇒ **Compenso incentivante la produttività**

Per l'erogazione del compenso incentivante la produttività si applica per tutti i dipendenti il manuale di valutazione approvato dal Comune di San Giovanni in Persiceto, elaborato a livello di Terred'acqua ed approvato con delibera del Comune di S.G.Persiceto n. 150 del 21/6/2012. Per tutto il personale si applica la scheda di valutazione già approvata nel manuale di cui sopra (Allegati B-C).

Budget a disposizione € 130.766,96 da ripartire per tutto il personale dell'Unione sulla base del Manuale di Valutazione per il 30% sugli obiettivi e per il 70% sui comportamenti.

Gli eventuali residui parte variabile degli altri istituti andranno ad incrementare l'istituto della produttività.

### I)⇒ **Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro** (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) -

#### Operatori di P.M.

L'attività del Corpo Intercomunale viene effettuata tutti i giorni dell'anno per un periodo di tempo non inferiore a ore 11,30 ordinariamente articolato su due turni di servizio giornaliero dalle ore 7,15 alle ore 19,00. Vengono inoltre effettuati servizi serali/notturni nella fascia oraria 18:00/04:00 in funzione delle particolari esigenze da gestire.

La pianificazione dell'orario di lavoro è diretta a contemperare la necessità degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti, evitando, per quanto possibile, una gestione rigida dei tempi di lavoro. E' concessa elasticità di 5 minuti nel rispetto comunque dell'orario dovuto.

L'organizzazione delle attività è fissata dal Comandante, in base alle direttive ricevute dalla Giunta dell'Unione ed alle funzioni istituzionali da svolgere.

Il lavoro straordinario viene conteggiato a minuti previa autorizzazione del responsabile.

#### Istruttori e collaboratori amministrativi e tecnici

I dipendenti amministrativi e tecnici, possono usufruire di una flessibilità in ingresso ed una flessibilità in uscita, nelle sole giornate in cui viene effettuata la prestazione lavorativa.

La flessibilità massima giornaliera non può superare complessivamente 1 ora.

Le flessibilità è conteggiata a minuti.

Fermo restando l'orario di lavoro contrattuale settimanale (36 ore), alla fine di ciascun mese la flessibilità verrà conteggiata e:

- le ore in difetto rispetto alle ore dovute (flessibilità negativa) verranno compensate con ore di straordinario già reso o con decurtazione della retribuzione; tale comportamento ripetuto nel tempo comporterà l'analisi di eventuale orario rigido, fatta salva l'applicazione del permesso breve di 36 ore all'anno;
- le ore eccedenti (flessibilità positiva), che non potranno essere superiori a 12 e, nel caso, saranno ridotte a 12, potranno essere recuperate entro il mese successivo.

Al termine di ciascun mese il dipendente non potrà avere il contatore "flessibilità positiva" superiore a 10 ore.

Nel caso di cessazione dal servizio del dipendente le eventuali ore eccedenti del contatore flessibilità sono automaticamente azzerate.

In giornata di assenza il dipendente dovrà giustificare l'assenza attraverso gli istituti previsti dal C.C.N.L. (ferie, recupero, permesso ecc.). La giornata non potrà essere coperta con parte della flessibilità

Il lavoro straordinario, preventivamente autorizzato, sarà considerato a minuti, dopo avere conteggiato l'ora di flessibilità giornaliera.



## UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

E' data facoltà al dipendente, che ne faccia formale richiesta, di non fruire della flessibilità sia in entrata che in uscita, ma di fruire della sola elasticità in entrata.

Il recupero del lavoro straordinario sarà conteggiato a minuti.

Dall'anno 2015 è data facoltà al dipendente che fruisce di permesso breve di effettuare le ore eccedenti per recupero permesso breve, nei limiti contrattuali, al termine dell'orario ordinario (in tal caso non opererà la flessibilità positiva).

### **L)⇒ Riduzione orario di lavoro** (art. 22 C.C.N.L. 1/4/1999)-

Per il personale che svolge attività organizzata in turni, si applica la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali come segue:

- i lavoratori presteranno servizio per 36 ore settimanali ed effettueranno un giorno di recupero ogni 216 ore di lavoro ordinario effettuate sulla base del servizio effettivamente prestato, secondo la programmazione riportata nel servizio mensile. Il recupero dovrà avvenire entro 15 giorni successivi o entro il bimestre successivo.

A fronte dei maggiori oneri derivanti dalla riduzione di cui sopra saranno effettuate e rendicontate semestralmente a cura del Responsabile, proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o stabili modifiche degli assetti organizzativi, nel rispetto delle condizioni contrattuali, specificatamente dell'art. 22 del CCNL dell'1/4/1999.

### **M)⇒ Lavoro straordinario** (art. 14 C.C.N.L. 1/4/1999)

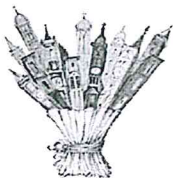
Le parti concordano di evidenziare quanto segue:

- Determinazione del budget 2016, da assegnare ai servizi, entro la fine del mese di gennaio 2016;
- Monitoraggio, da parte del Responsabile, rispetto all'autorizzazione e all'effettuazione del Lavoro Straordinario;
- Il limite massimo di straordinario individuale è di 180 ore annue. Le ore eccedenti tale limite NON sono considerate come servizio effettuato.
- Il Servizio personale, trimestralmente, invierà ai Responsabili la situazione delle ore straordinarie effettuate dal personale appartenente al servizio.
- Il pagamento delle ore straordinarie, nel limite del budget determinato, avverrà trimestralmente.

### **N)⇒ Previdenza ed assistenza** (art. 17 C.C.N.L. 22/01/2004) –

Salvo diverse disposizioni normative, in applicazione di quanto previsto dall'art. 17 del C.C.N.L. 22/01/2004, l'importo da destinare a finalità assistenziali e previdenziali per l'anno 2016 da finanziarsi con risorse derivanti dall'art. 208 commi 2 lett. a) e 4 del D.Lgs. n. 285/1992, viene fissato in € 1.400,00 annui per gli operatori della Polizia Municipale (cat. C e D); in caso di rapporto part-time ovvero assunzioni/cessazioni in corso d'anno, l'importo sarà ridotto proporzionalmente.

Tali compensi saranno liquidati all'Associazione all'uopo individuata, sulla base delle indicazioni della Giunta dell'Unione.



# UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

Allegato A distribuzione risorse salario accessorio  
Allegati B-C schede di valutazione personale (cat. B/C e cat. D).  
Allegato D scheda IPR

L'Amministrazione

Nuvoletto Luigi

Cinzia Artioli

CA CRE FP, molte persone del  
interato Diritto L'idea che non  
concorde sulle benemere padre  
sono concordi con l'Unione  
per tutti gli atti della Unione.  
Autore de la Unione sia il  
fratello di L'idea del lavoro +  
TUTTI i Dipendenti

Le R.S.U.

Le OO.SS.

P.FPCGIL Giuseppe Peregrini

Tiziana Ghidoni

Valentino

## ALLEGATO A

<b>FONDO 2016</b>	<b>TOTALE FONDO</b>	<b>ALLEGATO A</b>
<b>Riaccertamento amministrativo anno 2015</b>	€ 450.256,62	<b>02/11/2016</b>
<b>Totale fondo 2016</b>	€ 7.260,34	
	<b>€ 457.516,96</b>	

DESTINAZIONE FONDO ANNO 2016		2016
<b>PARTE STABILE</b>		
Progressioni orizzontali		€ 152.000,00
Indennità di comparto		€ 46.000,00
Progressioni orizzontali anno 2016		€ 0,00
<b>Totale istituti finanziati con risorse parte stabile</b>		<b>€ 198.000,00</b>
<b>PER TALI ISTITUTI IL CONTRATTO NON DISPONE LA FONTE DI FINANZIAMENTO</b>		
<b>Risorse variabili obbligatorie</b>		
Indennità di turno		€ 100.000,00
Maggiorazioni lavoro festivo		€ 2.500,00
Reperibilità		€ 11.000,00
Indennità di disagio		€ 200,00
Maneggio valori		€ 650,00
I.P.R.e indennità per particolari ruoli		€ 14.400,00
Produttività		€ 130.766,96
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>€ 457.516,96</b>




  
 T. Aldoni

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE ANNO 2015  
CAT. A-B-C**

AREA	
SERVIZIO	
COGNOME/NOME	
PROFILO	

**RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 30)**

Obiettivo	Peso	Indicatore	Risultato	%	Punteggio
					0
					0
TOTALE PUNTEGGIO RISULTATI					0
<b>Riparametrazione riferita a massimo 30 punti – PUNTEGGIO RISULTATI</b>					<b>0</b>

**COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PUNTEGGIO MASSIMO 70)**

<b>AMBITO GESTIONALE (punteggio massimo 10)</b>	1	2	3	4	5
Impegno e affidabilità					
Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza					
Rispetto dei tempi					
A= Punteggio	0				
<b>AMBITO RELAZIONALE (punteggio massimo 30)</b>	1	2	3	4	5
Capacità di coordinamento e integrazione con gli altri servizi e con altri					
Orientamento all'utenza interna ed esterna					
B= Punteggio	0				
<b>AMBITO INNOVATIVO (punteggio massimo 30)</b>	1	2	3	4	5
Flessibilità e capacità di adattamento al cambiamento organizzativo					
Propositività e supporto all'innovazione					
Problem solving					
C= Punteggio	0				
<b>PUNTEGGIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI A+B+C</b>	<b>0</b>				
<b>TOTALE PUNTEGGIO (RISULTATI + COMPORAMENTI)</b>	<b>0</b>				

**OSSERVAZIONI DERIVANTI DALLA VERIFICA DI META' ANNO:**



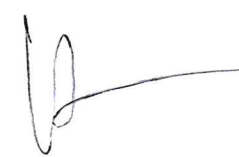


Osservazioni e suggerimenti (interventi formativi necessari, proposte di modifiche organizzative, dei compiti assegnati, ridefinizione degli obiettivi ecc.)

Del valutato	Del valutatore

Data di consegna \_\_\_\_\_

Per ricevuta  
Firma del dipendente

Firma del Responsabile di Servizio/Dirigente



**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE ANNO 2015  
CAT. D**

AREA	
SERVIZIO	
COGNOME/NOME	
PROFILO	

**RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 40)**

Obiettivo	Peso	Indicatore	Risultato	%	Punteggio
					0,00
					0,00
TOTALE PUNTEGGIO RISULTATI					0,00
<b>Riparametrazione riferita a massimo 40 punti – PUNTEGGIO RISULTATI</b>					<b>0,00</b>

**COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PUNTEGGIO MASSIMO 60)**

AMBITO GESTIONALE (punteggio massimo __)	1	2	3	4	5
Gestione del ruolo					
Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza					
A= Punteggio	0				
AMBITO RELAZIONALE (punteggio massimo __)	1	2	3	4	5
Capacità di coordinamento e integrazione con gli altri servizi e con altri					
Orientamento all'utenza interna ed esterna					
B= Punteggio	0				
AMBITO INNOVATIVO (punteggio massimo __)	1	2	3	4	5
Flessibilità e capacità di adattamento al cambiamento organizzativo					
Propositività e supporto all'innovazione					
Problem solving					
C= Punteggio	0				
<b>PUNTEGGIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI A+B+C</b>	<b>0,00</b>				
<b>TOTALE PUNTEGGIO (RISULTATI + COMPORAMENTI)</b>	<b>0,00</b>				

**OSERVAZIONI DERIVANTI DALLA VERIFICA DI META' ANNO:**

Osservazioni e suggerimenti (interventi formativi necessari, proposte di modifiche organizzative, dei compiti assegnati, ridefinizione degli obiettivi ecc.)

Del valutato	Del valutatore

Data di consegna \_\_\_\_\_

Per ricevuta  
Firma del dipendente

Firma del Responsabile di Servizio/Dirigente

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

## UNIONE TERRED'ACQUA

data: \_\_\_\_\_

**MODALITA' DI VALUTAZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITA' ATTRIBUITE  
AL PERSONALE AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA RELATIVA INDENNITA'  
DI CUI ALL'ART. 17, COMMA 2, LETTERA F), DEL C.C.N.L. 01.04.1999,  
SPETTANTE PER L'ANNO \_\_\_\_\_**

Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura massima fissata dal CCNL, per il \_\_\_\_\_ Sig. \_\_\_\_\_ - Categoria giuridica \_\_\_\_\_ nominato con determinazione n. \_\_\_\_\_, sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità, in applicazione del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi:

NUMERO	RESPONSABILITA'	PUNTEGGIO	€
1	Responsabilità di coordinamento gruppi composti da 1 a 3 unità	1	100,00
1a	Responsabilità di coordinamento gruppi composti da 4 a 6 unità	2	200,00
1b	Responsabilità di coordinamento gruppi composti da oltre 7 unità	3	300,00
2	Responsabilità di procedimenti	2	200,00
3	Responsabilità di controllo e gestione risorse economiche fino a € 100.000,00	2	200,00
3a	Responsabilità di controllo e gestione risorse economiche da € 100.000,01 fino a € 500.000,00	3	300,00
3b	Responsabilità di controllo e gestione risorse economiche da € 500.000,01 fino a € 1000.000,00	4	400,00
3c	Responsabilità di controllo e gestione risorse economiche oltre a € 1000.000,00	5	500,00
4	Responsabilità di attività implicanti esercizio di funzioni di elevata specializzazione professionale*	2	200,00
5	Responsabilità per elaborazione di pareri e supporti consulenziali	2	200,00
6	Responsabilità di coordinamento gruppi lavoro intersettoriali	2	200,00
7	Responsabilità nel conseguimento di obiettivi o risultati specifici e programmi e piani di attività	2	200,00
8	Responsabilità per compiti specifici derivanti da deleghe da parte del direttore d'area	4	400,00
9	Responsabilità dell'azione di filtro e regolazione del conflitto con l'utenza	2	200,00
10	Livello di autonomia operativa ed incidenza nelle attività di supporto alle decisioni del direttore d'area	1	100,00

\* responsabile sicurezza, responsabile riservatezza dati, ufficiale elettorale, altra responsabilità specifica determinata anche da norme

**Totale da corrispondere a titolo di indennità di responsabilità per l'anno \_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_**

L'importo di cui sopra deve essere corrisposto:

- in proporzione alla retribuzione spettante per i periodi di assenza con trattamento economico ridotto o di aspettativa non retribuita;
- in misura proporzionale alla percentuale dell'orario di lavoro per i rapporti part-time;
- non può essere corrisposto per i primi dieci giorni di assenza per malattia di qualunque durata, ai sensi dell'art. 71, comma 1, D.L. 25.06.2008, n. 112, convertito in Legge 06.08.2008, n. 133.

Il Responsabile di Servizio

Documento sottoscritto con firma digitale in base all'art. 20 del CAD - D. Lgs. 82/2005