



**Comune di Tornaco**

**Provincia di Novara**

Comunicato al Capogruppo di minoranza

Il 14/10/2010 N.prot. 2911

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 84**

**OGGETTO: CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA TRIENNIO 2010/2012 - PRESA D'ATTO E AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA**

L'anno **Duemiladieci**, addì **QUATTORDICI** del mese di **SETTEMBRE** alle ore **21.00**  
Nella casa comunale, convocata dal **Sindaco**, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

Cognome e nome		Presente	Assente
SARINO GAUDENZIO	Sindaco	x	
GRASSULLO STEFANIA	Assessore	x	
BERNASCONE DOMENICO	Assessore	x	
CALEFFI ROBERTO	Assessore	x	
CUSARO GIOVANNI	Assessore	x	
Totale		5	

Assiste all'adunanza il Segretario comunale Dott. Francesco Lella, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il sig. Gaudenzio Sarino, nella sua qualità di Sindaco, assume la Presidenza.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con deliberazione di G.C. n. 66 in data 15/9/2009 è stata costituita ai sensi dell'art. 4 comma 2, del nuovo CCNL 2002/2005 per il personale del comparto Regioni ed Autonomie locali 22/1/2004, la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative sugli istituti rimessi a livello di contratto collettivo decentrato integrativo,

Considerato che le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale hanno avviato le trattative in data 26/4/2010 e che le medesime si sono concluse nella stessa data, con la sottoscrizione del protocollo di intesa i cui contenuti sono allegati al presente provvedimento,

Precisato che lo stesso è stato trasmesso, con le modalità di cui all'art. 4 del vigente CCNL all'Organo di revisione, corredato da apposita relazione finanziaria, ai fini dell'ottenimento dell'autorizzazione al Presidente della delegazione di parte pubblica da parte della Giunta comunale alla sottoscrizione del definitivo contratto collettivo decentrato integrativo,

Dato atto che il Revisore, senza far trascorrere i termini di legge, ha sottoscritto in data 14/9/2010 il proprio assenso senza formulare rilievi in ordine alla compatibilità dei costi previsti dall'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo con i vincoli di Bilancio,

Ritenuto quindi necessario autorizzare il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica Dott. Francesco Lella, segretario comunale del Comune di Tornaco alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Tornaco relativo al triennio 2010/2012,

Ad unanimità di voti favorevoli espressi nelle forme di legge,

### PROPONE

Di autorizzare il sig. Francesco Lella, Segretario comunale, Presidente della delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, alla sottoscrizione definitiva del relativo contratto i cui contenuti risultano allegati al presente provvedimento.

Di dare atto che il nuovo CCDI si riferisce esclusivamente alla parte normativa mentre per la parte economica si rinvia ad apposita successiva contrattazione.

Di precisare che copia del definitivo contratto collettivo decentrato integrativo dovrà essere trasmesso in copia all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione medesima.

Di dichiarare, con separata unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi di legge.

Parere in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'art.49, comma 1, D.Lgs n.267/2000 e attestazione di copertura finanziaria ai sensi dell'art.153, comma 5, D.Lgs n.267/2000:

si esprime parere favorevole.

Tornaco, lì 14/9/2010

Il responsabile del servizio finanziario

*F.to Liviana Righetti*

Parere in ordine alla regolarità tecnica:

si esprime parere favorevole.

Tornaco, lì 14/9/2010

Il responsabile del servizio

*F.to Francesco Lella*

## LA GIUNTA COMUNALE

Vista la superiore proposta di deliberazione

visti i conseguenti pareri e attestazioni di cui agli artt. 49, comma 1, D.Lgs n.267/2000 e 153, comma 5, D.Lgs n.267/2000,

ad unanimità dei voti,

### DELIBERA

0. Di approvare la precedente proposta di deliberazione.
  1. Di rendere la medesima immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, D.Lgs. n.267/2000, con separata ed unanime votazione.
- 
-

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
F.to *Gaudenzio Sarino*

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to *Francesco Lella*

---

---

Relazione di pubblicazione e dichiarazione di esecutività

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio del Comune, nelle forme di legge, per quindici giorni consecutivi con decorrenza dal 14/10/2010

Trascorso il decimo giorno dalla data di pubblicazione sopra riportata, la medesima è definitivamente esecutiva, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 3, d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to *Francesco Lella*

---

---

Eseguibilità

Ritenuta la sussistenza dei requisiti di cui all'art. 134, comma 4, d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., la presente deliberazione è immediatamente eseguibile.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to *Francesco Lella*

---

---

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

Li, 14/09/2010

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to *Francesco Lella*

---

---

All.1 delib. G.C.  
n. 84 del 14/9/2010

## **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO COMUNE DI TORNACO**

### **Art. 1 – Costituzione della delegazione trattante**

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art.4 del vigente CCNL, è così composta:

- ◆ per la parte pubblica (ai sensi della deliberazione della G.C. n. 66 del 15/9/2009):
  - Il vice sindaco Sig. Grassullo Stefania – Responsabile Servizio tecnico
  - Il Segretario comunale Dr. Francesco Lella
  - Il responsabile del servizio finanziario Sig.ra Liviana RIGHETTI
  
- ◆ per la parte sindacale:
  - 1) i componenti della rappresentanza sindacale unitaria (il personale comunale):
    - Sig. Maria Domenica BURATTI
    - Sig. Danilo BELLAN
    - Sig. Alessandra SIVIERO
  
  - 2) i componenti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
    - sig. – CGIL Funzione pubblica
    -

### **Art. 2 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato per la parte sindacale dalla RSU, previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL del 22/1/2004 e successivi, presenti alla contrattazione;
- sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzato da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Revisore dei conti.

### **Art. 3 – Vigenza del contratto**

- 1) Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL e per la precisione il triennio 2010-2012, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
- 2) Successivamente e annualmente, durante l'arco di validità del CCNL, si procederà soltanto al necessario aggiornamento delle risorse a disposizione ed alla definizione dei criteri per la ripartizione del Fondo per le risorse decentrate e tutte quelle materie che richiedono una trattazione e una verifica articolata su tale base.
- 3) Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

#### **Art. 4 – Criteri per le progressioni economiche orizzontali**

All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica orizzontale che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici.

La progressione orizzontale all'interno delle categorie previste dal nuovo ordinamento professionale è disciplinata dai seguenti criteri:

1. potranno essere ammessi a selezione i dipendenti in possesso di anzianità di servizio di almeno tre anni nell'ambito della medesima categoria o con identico profilo professionale;
2. i dipendenti che hanno goduto di una progressione economica non possono partecipare alla selezione per l'anno successivo;
3. i dipendenti che sono stati oggetto di provvedimento disciplinare non inferiore alla censura, sono esclusi dalle selezioni per i due anni successivi a quello in cui la sanzione è stata irrogata.

La progressione orizzontale può avere luogo unicamente attraverso l'applicazione dei seguenti principi in concorso tra loro:

- a) selezione tra gli aspiranti in possesso dei requisiti soggettivi richiesti
- b) valutazione dei risultati conseguiti
- c) Valutazione delle prestazioni rese con arricchimento derivante da aggiornamento professionale
- d) Valutazione dell'esperienza maturata, intesa come insieme delle attività qualificanti svolte nei tre anni precedenti.

#### **Criteri per la valutazione**

La valutazione nell'ambito di ciascuna categoria prevede l'attribuzione di un punteggio massimo di 10 punti, suddivisi in modo differenziato tra le categorie sulla base dei singoli parametri di valutazione (come da schema seguente)

La selezione si intende superata se viene raggiunta la soglia minima di punteggio stabilita per ciascuna categoria.

Il raggiungimento del punteggio necessario per il superamento della selezione non dà luogo al diritto di ottenere la progressione economica, la quale viene attribuita ai dipendenti utilmente collocati nell'apposita graduatoria stilata.

## **SUDDIVISIONE DEI PARAMETRI DI VALUTAZIONE NELL'AMBITO DELLE CATEGORIE**

<b>REQUISITI</b>	<b>Cat.: A punti</b>	<b>Cat. B punti</b>	<b>Cat. C punti</b>
Esperienza acquisita	6/10	5/10	4/10
Risultati conseguiti (valutazione del nucleo di valutazione)	3/10	2/10	3,5/10
Prestazioni rese con arricchimento professionale, certificate Dal Responsabile del Servizio	1/10	3/10	2,5/10
Punteggio minimo complessivo per essere utilmente collocati in graduatoria	7/10	7/10	7/10

- **Per PASSAGGI alle posizioni economiche B.4 e B.6**
- **Per la CATEGORIA D**

<b>REQUISITI</b>	<b>p u n t i</b>
1 - Risultati conseguiti (valutazione del nucleo di valutazione)	6 /10
2 - Prestazioni rese con arricchimento professionale, certificate dal Segretario Com.le	4/10
Punteggio minimo complessivo per essere utilmente collocati in graduatoria	8/10

Il punteggio di cui al PUNTO 1 è a sua volta suddiviso:

a) Impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza	fino a punti 2
b) Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	fino a punti 1
c) Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	fino a punti 2
d) Valutazione complessiva della prestazione lavorativa	fino a punti 1

I dipendenti di CATEGORIA D che non raggiungono gli obiettivi previsti per la corresponsione della retribuzione di risultato sono esclusi dalla partecipazione alla selezione nell'anno di riferimento.

### **Art. 5 – Criteri di incentivazione della produttività e miglioramento della qualità dei servizi**

Il compenso riservato ad incentivare il miglioramento della qualità dei servizi e la produttività individuale verrà ripartito tra tutti i dipendenti che non siano titolari di posizioni organizzative, in ragione, oltre che alla categoria economica e ai giorni di presenza, anche ai seguenti criteri obiettivi:

## Elementi da prendere in considerazione:

- a) Capacità nello svolgimento degli obiettivi assegnati: punti da 1 a 10.....peso 40%  
b) Spirito di iniziativa e capacità propositiva: punti da 1 a 10.....peso 20%  
c) Integrazione con i colleghi e con l'utenza: punti da 1 a 10.....peso 20%  
d) Disponibilità ai cambiamenti organizzativi: punti da 1 a 10.....peso 20%

### Assegnazione dei punteggi:

Elemento di valutazione	Punteggio assegnato	Punteggio ponderato
a)		x 40%
b)		x 20%
c)		x 20%
d)		x 20%
		totale punti .....

Tenuto conto del punteggio assegnato, il compenso andrà graduato tra i dipendenti, in ragione comunque dei piani di lavoro svolti, sulla base della somma residua annualmente destinata ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi a seguito della ripartizione di utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Non potranno percepire compensi di produttività i dipendenti che non avranno raggiunto il punteggio ponderato minimo di 5.

Esempi di calcolo su un numero presunto ipotetico di sei dipendenti ed un fondo residuo a disposizione di Euro 3.000,00

Dipendente	A	B	C	D	Totale
Rosso	10 x 40%	8 x 20%	7 x 20%	7 x 20%	8,4
Bianco	8 x 40%	7 x 20%	6 x 20%	7 x 20%	7,2
Verde	6 x 40%	6 x 20%	6 x 20%	6 x 20%	6,0
Giallo	9 x 40%	5 x 20%	8 x 20%	7 x 20%	7,6
Nero	7 x 40%	6 x 20%	8 x 20%	8 x 20%	7,2
Azzurro	9 x 40%	8 x 20%	7 x 20%	8 x 20%	8,2

44,6

La ripartizione del fondo residuo disponibile dovrà conseguentemente essere graduata come seguente:

44,6 : 3.000,00 = punteggio individuale : x

Rosso	Euro	565,02
Azzurro	Euro	484,31
Giallo	Euro	403,58
Bianco	Euro	511,21

Sarà inoltre necessaria la valutazione positiva dei piani di lavoro svolti da parte del Nucleo di valutazione del personale.

La misura di detto compenso è oggetto di valutazione annuale a seguito della ripartizione di utilizzo del fondo.

#### **Art. 6 – Prestazioni di lavoro che comportano rischi**

Le parti concordano di assegnare l'indennità di rischio nella misura stabilita dall'art. 41 del CCNL 22/1/2004 di € 30,00 mensili a favore del personale della cat B che utilizza macchinari ed attrezzature complesse.

#### **Art. 7 – Condizioni di lavoro particolarmente disagiate**

Le parti concordano di individuare questa tipologia di condizioni di lavoro nelle attività svolte dal personale di cat. B correlate ai servizi di igiene ambientale e tutela del territorio, oltre alle attività cimiteriali di esumazioni ed inumazioni.

La misura del compenso annuo sarà oggetto di individuazione annuale in relazione alle risorse variabili disponibili e la sua assegnazione all'unica unità in servizio di cat. B avverrà in sede di contrattazione annuale.

#### **Art. 8 – Utilizzazione della indennità per specifiche responsabilità**

Le specifiche responsabilità affidate al personale della cat. D, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, e i relativi compensi annui non superiori a € 2.500,00, come stabilito dall'art. 7 del CCNL 9/5/2006, sono così individuate, con attribuzione formale del Responsabile del Servizio:

- 0) affidamento di tutte le tipologie di procedimenti amministrativi ascritti al servizio di assegnazione e non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento
- 0) Affidamento del compito di coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 1 unità anche se riferiti a personale che opera per conto dell'Ente)
- 0) Affidamento incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimenti di questi

I compensi annui sono così graduati, con corresponsione in misura annua ripartita su 13 mensilità:

- € 1.300,00 annui se riferito al possesso di almeno 1 requisito
- € 2.300,00 annui se riferito al possesso di tutti i requisiti

I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate.

#### **Art. 9 - Criteri per la valutazione del personale responsabile di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione dell'Indennità di risultato**

Le parti concordano di individuare i seguenti elementi di valutazione delle prestazioni effettuate dai Responsabili degli Uffici e dei Servizi in cui è divisa l'organizzazione del Comune:

- a) RENDIMENTO, inteso come livello di conseguimento degli obiettivi assegnati
- b) COMPORTAMENTO, a suo volta suddiviso in:
  - capacità di direzione e gestione delle risorse umane
  - capacità di relazione ed integrazione con la struttura e con l'utenza

Ai suddetti elementi vengono attribuiti i seguenti pesi:

- a) rendimento: 50%
- b) comportamento: 50% così ulteriormente ripartito:
  - 25% per direzione e gestione
  - 25% per relazione ed integrazione

Per il rendimento e per ciascuna delle voci relative al comportamento viene attribuito un punteggio da 1 a 5.

Relativamente al rendimento, ossia al conseguimento degli obiettivi assegnati, il punteggio viene attribuito come segue:

- 5= ottimo.....obiettivi superati
- 4= buono.....obiettivi raggiunti completamente
- 3= sufficiente.....obiettivi raggiunti quasi totalmente
- 2= insufficiente.....obiettivi raggiunti solo in minima parte
- 1= molto insufficiente.....obiettivi totalmente non raggiunti

Il punteggio definitivo viene assegnato come segue:

**Elemento valutazione**  
**Punteggio ponderato**

**Punteggio assegnato**

Rendimento p. x 50%=

Direzione e gestione p. x 25%=

Relazione ed integrazione p. x 25%=

Per l'assegnazione della retribuzione di risultato, il punteggio minimo non può essere inferiore a 3 per ogni singola voce.

La retribuzione medesima verrà attribuita nelle seguenti misure:

- a) 100% se si raggiunge un punteggio superiore a 3,5 fino a 5
- b) 50% se si raggiunge un punteggio da 2,5 a 3,5

In caso di conseguimento di punteggi inferiori, non si darà luogo ad alcuna liquidazione.

Si dà atto che il fondo residuo disponibile potrà essere integrato qualora si configuri una economia di spesa in relazione ad un risparmio realizzato sulla mancata applicazione degli straordinari o sull'eventuale non realizzazione delle progressioni orizzontali previste, tenuto conto altresì che in sede di accordo decentrato parte delle somme residue del fondo potrà essere non ripartita e pertanto destinata ad incrementare l'entità complessiva del fondo per l'anno successivo.

**Art. 10 - Criteri di valutazione delle prestazioni del segretario ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato**

Preso atto dell'art.42 del vigente CCNL dei Segretario comunali e provinciali.

Ritenuto, in osservanza al vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, di dover procedere alla determinazione dei criteri e parametri per dar modo al Sindaco di effettuare con serenità la valutazione delle prestazioni rese dal Segretario comunale con conseguente attribuzione della relativa indennità di risultato.

Le parti concordano sulla opportunità che la valutazione delle prestazioni del Segretario venga effettuata dal Sindaco, sulla base di parametri e di criteri preventivamente indicati dalle parti medesime.

Tali parametri vengono così formulati:

- a) risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati
- b) capacità direzionale
- c) capacità propositiva
- d) preparazione giuridica
- e) attitudine alla soluzione dei problemi
- f) capacità relazionale (con gli Amministratori, con i dipendenti, con la cittadinanza)

A ciascun parametro dovrà essere attribuito un punteggio da 1 a 10

Ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato nella misura massima stabilita precedentemente dall'Amministrazione, si stabiliscono le seguenti percentuali di retribuzione:

- A. da 0 a 20 punti – non sarà assegnata nessuna percentuale di retribuzione di risultato
- B. da 21 a 40 punti – si assegnerà la percentuale del 50% della retribuzione di risultato determinata
- C. da 41 a 60 punti – si assegnerà la percentuale del 100% della retribuzione di risultato determinata

Indipendentemente da punteggio conseguito non si darà luogo alla corresponsione della retribuzione di risultato in presenza, nell'anno di riferimento, di provvedimenti disciplinari a carico del Segretario.

La valutazione dovrà essere comunicata al Segretario entro il mese di Gennaio di ogni anno, prima di essere trasmessa al Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di valutazione prenderà atto, in apposito verbale, della valutazione espressa dal Sindaco.

Il Segretario interessato potrà presentare per iscritto le proprie osservazioni al Nucleo, entro 15 giorni dalla comunicazione effettuata dal Sindaco qualora la valutazione ottenuta non sia ritenuta congrua.

Il Nucleo dopo aver preso in esame le osservazioni medesime, e sentito il Sindaco, assumerà la decisione definitiva.

Il Segretario interessato non parteciperà alle riunioni del Nucleo nelle quali si discuterà delle sue osservazioni e si deciderà sul relativo accoglimento o sulla conferma del punteggio attribuito dal Sindaco.

Dalla residenza municipale, li

Grassullo Stefania

Francesco Lella

Righetti Liviana

Buratti M. Domenica

Bellan Danilo

Siviero Alessandra