



**COMUNE DI MILLESIMO**  
PROVINCIA DI SAVONA

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 38**

OGGETTO: Contrattazione decentrata 2013 – Approvazione contratto integrativo 2012

L'anno **duemilatredecim** addì **sei** del mese di **giugno** alle ore **ventidue e trenta**, nella solita sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale, regolarmente convocata nei modi di legge.

Sono presenti i signori:

RIGHELLO Mauro	Sindaco	SI
PIZZORNO Pietro	Vice Sindaco	SI
FRACCHIA Ivano	Assessore	SI
DECIA Mirco	Assessore	SI
MINETTI Daniela	Assessore	SI

Partecipa il Dott. Giovanni PUCCIANO, Segretario Comunale.

Il sig. Mauro RIGHELLO, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: Contrattazione decentrata 2013 – Approvazione contratto integrativo 2012

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Visto il C.C.N.L. 01.04.1999 art. 15 "Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi" e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il vigente C.C.N.L.;

Vista la propria precedente delib. GC n. 90 del 17/11/2012, con la quale veniva approvato l'accordo sindacale nell'ambito della contrattazione decentrata periodo 2011/2012;

Vista la propria precedente delib. GC n. 24 del 19/04/2013, con la quale veniva approvato l'accordo sindacale nell'ambito della contrattazione decentrata periodo 2013;

Visto il contratto collettivo decentrato 2012, allegato al presente atto;

Ritenuto meritevole di approvazione;

Acquisito il parere favorevole espresso del revisore dei conti;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica, ex art. 49 D.Lgs 18.08.00, n. 267, espresso dal responsabile del servizio;

Acquisito il parere favorevole di regolarità contabile, ex art. 49 D.Lgs 18.08.00, n. 267, espresso dal responsabile del servizio;

A voti unanimi, espressi nei modi di legge

## **D E L I B E R A**

Di approvare il contratto collettivo decentrato 2012 allegato al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale;

Di incaricare i responsabili dell'ufficio personale e paghe dell'attuazione dell'accordo;

Dichiarare la presente con l'apposita votazione unanime e separata immediatamente esecutiva.

Letto, confermato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**

Mauro RIGHELLO *lp*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

Giovanni PUCCIANO

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune il

15 GIU. 2017

per quindici giorni consecutivi.



**IL RESPONSABILE DELL'ALBO**

Franco Ivaldo

5233

Reg. A.P.

Parere di **REGOLARITA' CONTABILE** ex art. 49 D. Lgs 18.08.00, n. 267: **FAVOREVOLE**

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

Giovanna PREGLIASCO

Parere di **REGOLARITA' TECNICA** ex art. 49 D. Lgs 18.08.00, n. 267: **FAVOREVOLE**

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

Giovanna PREGLIASCO

**ESTREMI DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_

Millesimo, \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

Giovanni PUCCIANO





# COMUNE DI MILLESIMO

PROVINCIA DI SAVONA

Tel. 019/564007 - Fax 019/564368

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO 2012

Il giorno 15 maggio 2013 alle ore 9,30 presso la sala Giunta del Comune di Millesimo si è svolta l'assemblea sindacale alla presenza:

SINDACATO - CGIL

SINDACATO - CSL

RSU - MINETTI REMO

RSU - ZUNATO MARIA

RSU - MARZULLO CATERINA

DELEG. TRATT. - SINDACO - MAURO RIGHELLO

DELEG. TRATT. - DIRETTORE GENERALE - PUCCIANO GIOVANNI

DELEG. TRATTANTE - PREGLIASCO GIOVANNA

Facendo seguito alle precedenti riunioni e verbali si conferma:

**indennità di rischio** a tutti gli operai, operatori adest, operatori socio assistenziali, autista scuolabus, cioè a tutti coloro che si trovano nella medesima situazione di esposizione al rischio.

L'indennità di rischio viene confermate in €. 30,00 mensili rapportate ai giorni di effettiva presenza ed esposizione al rischio.

Vengono mantenute le seguenti indennità:

**Indennità di turno** a chi effettivamente presta il turno, remunerandola come previsto dal CCNL, al personale della casa di Riposo.

**L'indennità di maneggio** è confermata a chi effettivamente maneggia il denaro per il periodo di effettivo maneggio.

(€. 1,03 economo, €. 0,52 le altre figure).

**L'indennità di disagio** viene confermata ai vigili urbani solo se svolgono servizio con orario spezzato su più giorni (mattino e pomeriggio).

Viene confermato l'orario disagiato all'autista scuolabus

L'indennità di disagio ammonta a €. 36,15 rapportata ai giorni di effettiva presenza.

**indennità specifiche responsabilità.**

€.11.600,00 (in ragione annua) pari a €. 11.574,69 per il 2012 ai dipendenti individuati con verbale del 18/04/2012 e precedenti.

1

## **Riepilogo erogazioni fondo di produttività anno 2012 al netto delle progressioni orizzontali e indennità di comparto**

Ind. Di turno	€.	17.836,76	
Ind. Di rischio	€.	5.023,88	
Ind. Di maneggio	€.	501,24	
Ind. Di disagio	€.	307,29	
Totale	€.	23.669,17	
Ind. Spec. Responsab.	€.	11.574,69	11.900,00 annui
Totale	€.	35.243,86	

### **Differenza disponibile da erogare:**

Diff. disponibile 2012 €. 6.119,72

<b>Risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale personale dei Livelli</b>
---

- 1) Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui all' art. 17 ccnl 1-4-99, pari ad euro € 6.119,72, ovvero sono ricondotte agli obiettivi/processi di performance solo se certificati performanti dall'OIV, secondo i criteri definiti dall'art. 37 del CCNL 22.01.2001 e dagli artt 5 comma 2 e 7 del Dlgs 150/2009.  
La ripartizione avverrà sulla base delle valutazioni espresse dai rispettivi responsabili dei servizi mediante compilazione della scheda approvata con delibera Giunta Comunale n.121 del 15.12.2011 "Approvazione sistema integrato di misurazione e valutazione del Personale e dell'Ente
- 2) La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dei criteri generali della metodologia di valutazione del personale ai fini della ripartizione delle risorse incentivanti destinate.
- 3) Le risorse da destinare ad obiettivi prioritari finanziati con il 2 e 5 comma dell'art.15 CCNL 1.04.999, sono a destinazione vincolata sugli obiettivi di Performance e compensano il personale in base alla valutazione dell'apporto individuale (ex ante) secondo i criteri di cui al punto 4 e delle prestazioni individuali (ex post), in funzione del conseguimento degli obiettivi assegnati, eventuali avanzi non costituiscono economie di fondo e rientrano nelle disponibilità di bilancio .
- 4) Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale sono destinate ai processi performanti individuati dall'OIV sulla base dei seguenti criteri : per il solo



anno 2012, le parti convengono che il budget per ogni obiettivo performante corrisponde :

- a) somma dei tempi dedicati al netto delle PO sui processi performanti, tale operazione permette di individuare le unità coinvolte nei processi performanti.
- b) l'importo della produttività collettiva viene ripartito per unità coinvolte nei processi performanti, tale operazione permette di determinare il budget medio per unità coinvolta.
- c) la Posizione Organizzativa attribuisce il budget medio alle unità coinvolte nei processi performanti in parti uguali .

L'esercizio della valutazione finale sono esercitate dalla PO ai sensi dell'art. 5 c 2 del DLgs 165 nonché dell'art. 6 del CCNL 31.03.1999.

(Rif.to Allegato (D) Obiettivi di Performance 2012 dipendenti).

- 5) La scheda di valutazione, con la percentuale di apporto a ciascuno ai processi (attesa e definitiva) e il peso attribuito ai comportamenti, viene portata a conoscenza di ognuno, secondo le modalità e i tempi previsti dal nuovo sistema di metodologia di valutazione della performance.
- 6) La risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione, entro il mese di maggio dell'anno successivo.
- 7) la valutazione, ai fini della premialità, è effettuata sul personale in servizio con un periodo superiore ai tre mesi nell'anno.
- 8) Il budget individuale ai fini della presenza in servizio è abbattuto per dodicesimi se l'assenza dal servizio è superiore a 30 giorni; entro i trenta giorni è ricondotta alla valutazione.
- 9) Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale saranno ripartite tra le valutazioni uguali e superiori a 85% sulla base del riparto per valore punto nel limite del budget di processo/ obiettivo.

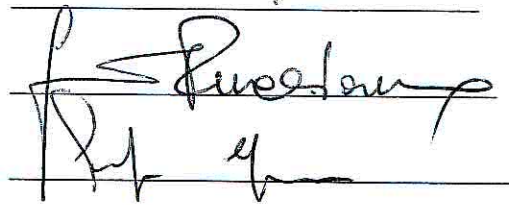
Per le materie di contrattazione decentrata non espressamente trattate nel presente CCDI, si richiamano le disposizioni contenute negli accordi precedenti.

Ai sensi dell'articolo 5 comma 3 del CCNL 1.4.1999 il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio verrà effettuato dai revisori dei conti.

Letto, confermato e sottoscritto

La delegazione trattante di Parte Pubblica





La delegazione di Parte Sindacale

SIND. C.G.I.L.



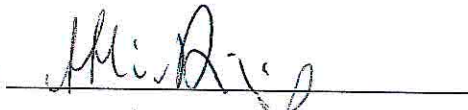
SIND. U.I.L.



SIND. C.I.S.L.

R.S.U.

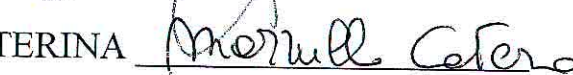
MINETTI REMO



ZUNATO MARIA



MARZULLO CATERINA



Millesimo, 15 Maggio 2013