

Reg. Delibera N° 168  
Prot. N.  
Seduta del 17/06/2010

Originale



## COMUNE DI MAROSTICA

Provincia di Vicenza

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL CCNL DEI DIPENDENTI DEGLI ENTI LOCALI RIGUARDANTE LA DETERMINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2010.**

L'anno duemiladieci, addì diciassette del mese di giugno, nella Sala del Sindaco alle ore 17.00, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del Sindaco rag. Gianni Scetto la Giunta Comunale.

Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale Il Segretario Generale Francesca Lora.

Intervengono i Signori:

| Cognome e Nome                | carica amministrativa | Presenti |
|-------------------------------|-----------------------|----------|
| SCETTRO rag. Gianni           | SINDACO               | SI       |
| BERTAZZO prof. Alcide         | VICE-SINDACO          | SI       |
| BONAN rag. Riccardo           | ASSESSORE             | SI       |
| BUCCO geom. Simone            | ASSESSORE             | NO       |
| COSTA arch. Mariateresa       | ASSESSORE             | SI       |
| MINUZZO ing. Matteo           | ASSESSORE             | SI       |
| MORESCO dott. Ivan            | ASSESSORE             | SI       |
| OLIVIERO S.Ten. cav. Giuseppe | ASSESSORE             | SI       |

PRESENTI: 7

ASSENTI: 1

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento:

**OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL CCNL DEI DIPENDENTI DEGLI ENTI LOCALI RIGUARDANTE LA DETERMINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2010.**

**LA GIUNTA COMUNALE**

Visti:

1. il dec. lgv. 165/2001 che all'art. 40, disciplina la contrattazione collettiva decentrata integrativa, al fine della formazione dei contratti collettivi di lavoro dei dipendenti pubblici di cui all'art. 2, comma 2, dello stesso decreto;
2. i contratti collettivi nazionali di lavoro dei dipendenti degli Enti Locali in data 31.7.2009, 11.4.2008, 13.5.2006 e 22.1.2004 ed i precedenti del 31.3.99, 1.4.99, 14.9.2000 e 5.10.2001, che definiscono le modalità ed i contenuti della contrattazione decentrata;

Richiamato l'art. 44 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che definisce le modalità di costituzione della delegazione trattante di parte pubblica;

Dato atto che, per quanto riguarda la definizione del contratto decentrato riguardante l'utilizzo per il 2010 delle risorse di cui all'art. 31 e 32 del ccnl 22.1.2004, tra la delegazione di parte pubblica e le rappresentanze sindacali unitarie è stata raggiunta l'intesa sottoscritta in data 18 febbraio 2010 come risulta dall'allegato sub A;

Accertato che la normativa di cui al citato art. 31 del ccnl 22.1.2004 è applicabile in situazioni di normale attività di un ente locale, mentre per quanto riguarda questo Comune, con l'attivazione dell'Unione dei Comuni del Marosticense presso la quale sono stati trasferiti dal gennaio 2003 n. 24 dipendenti, vi è stata una riduzione del personale del 25%. Pertanto le procedure di quantificazione del fondo destinato ad incentivi sono applicabili con i criteri di massima indicati dall'ARAN, in risposta ad un quesito proposto da un ente locale riguardante le modalità di calcolo del fondo produttività per un ente di nuova istituzione (caso simile a quello di un ente con importante modificazione della quantità di personale), ha fornito il seguente indirizzo al riguardo:

*"... Il problema, quindi, a nostro avviso, deve essere affrontato e risolto secondo le comuni regole della correttezza e della buona fede, facendo affidamento sulla ragionevolezza e sulla sostenibilità della soluzione adottata.*

*A tal fine riteniamo che un criterio guida possa essere individuato nell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, dove si afferma che, in presenza di aumenti della dotazione organica, le risorse del fondo dello stesso art. 15, possano essere incrementate in "misura congrua".*

*Noi riteniamo che il caso dell'ente di nuova istituzione possa essere considerato come equivalente al caso dell'ente che incrementa la dotazione organica; infatti il nuovo ente deve necessariamente definire una nuova dotazione del personale.*

*Si tratta, allora, di dare un contenuto concreto al concetto di "congruo" per stabilire l'ammontare delle risorse del fondo.*

*Per questa finalità siamo del parere che possa essere preso a confronto un insieme di enti di equivalente livello organizzativo, come consistenza di personale, e di ricavare, dalla analisi dei fondi degli stessi enti, un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento.*

*Questo valore, rapportato al numero dei dipendenti dell'ente di nuova istituzione, dovrebbe consentire di quantificare il primo importo del fondo ex art. 15.*

*Suggeriamo, per evidenti motivi di opportunità, di verificare con le Organizzazioni sindacali la praticabilità del percorso che intendete sviluppare."*

CONSIDERATO che la bozza di contratto, unitamente alla relazione illustrativa tecnico - finanziaria, è stata inviata al Revisore Unico (nota del 27.5.2010 prot. 9153) il quale, come risulta da comunicazione del 31.5.2010 (prot. 9764/2010) ha certificato, ai sensi dell'art. 40-bis del dec. Lgs 165/2001, che i costi previsti dalla bozza di accordo in parola sono compatibili con i vincoli di bilancio dell'Ente e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

PRECISATO altresì che gli incrementi delle risorse decentrate di cui all'art. 32, commi 2 e 7 del ccnl 22/01/2004 sono, in applicazione della dichiarazione congiunta allegata al ccnl 09/05/2006, confermate e restano definitivamente acquisite nelle disponibilità per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, come pure gli incrementi ai sensi dell'art. 4, comma 1 del ccnl 9.5.2006, e dell'art. 8, comma 2 del ccnl 11.4.2008 che aumentano in modo permanente le risorse di cui all'art. 31, comma 2 del citato ccnl 22/01/2004;

ACCERTATO che

- a) il rispetto delle limitazioni poste dal comma 557 della l. 296/2006, che dispone per gli Enti locali la riduzione delle spese di personale, è stato assicurato anche per l'anno 2010, come risulta dalla certificazione del Segretario Direttore generale in data 18.2.2010, allegata alla deliberazione della Giunta comunale n. 47/2010, nell'ambito della quale è prevista anche la spesa relativa al presente provvedimento;
- b) la spesa per il finanziamento della contrattazione integrativa per l'anno 2010 è coerente con l'obiettivo di riduzione della spesa complessiva di personale.

RITENUTO pertanto di definire come segue (v. prospetto allegato), in relazione alla vigente disciplina di cui sopra, gli importi e l'utilizzo delle risorse decentrate di cui trattasi:

## 1. QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

A) *aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ex art. 31, c. 2 del ccnl: € 171.447,61*

B) *aventi carattere di eventualità e variabilità ex art. 31, c. 3 del ccnl: €26.348,52,;*

per complessivi **euro 197.826,13**

## 2. UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE (ai sensi dell'art. 17 del ccnl 1.4.1999)

- ⇒ **€61.560,85** per progressioni orizzontali (già attribuite)
- ⇒ **€32.391,00** per indennità di comparto
- ⇒ **€14.000,00** per retribuire le indennità di rischio, reperibilità;
- ⇒ **€ 5.500,00** per retribuire le indennità asilo nido;
- ⇒ **€ 1.162,50** per indennità art. 37 ccnl 5.7.1995;
- ⇒ **€18.000,00** per incentivo i.c.i.
- ⇒ **€ 8.000,00** per incentivo progettazione
- ⇒ **€ 348,52** per incentivo dec. Lgs 30/2007 (istruttoria pratiche diritto di soggiorno)
- ⇒ **€17.500,00** per compensare esercizio di compiti con specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. F ed I del ccnl 1.4.1999 ed art. 36 ccnl 14.9.2000);
- ⇒ **€22.363,26** per incentivare la produttività individuale (valutazione mediante sistema di controllo qualità) – (art. 17 comma 2 lett. “a” ccnl 1.4.1999);
- ⇒ **€12.500,00** per finanziare i seguenti progetti finalizzati alla produttività (art. 17 comma 2 lett. “a” ccnl 1.4.1999):
- ⇒ **€ 4.500,00** per finanziare nuove progressioni economiche anno 2010;

ACCERTATO che i fondi in parola hanno trovato idonea copertura nel bilancio dell'anno 2010, dotato di adeguato stanziamento;

VERIFICATO di dover autorizzare la sottoscrizione dell'accordo raggiunto con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4 del citato ccnl 22.1.2004, avendo riscontrato che lo stesso è coerente con gli indirizzi forniti alla delegazione trattante di parte pubblica e con gli obiettivi di questa Amministrazione in materia di gestione delle risorse umane;

RICHIAMATE le norme vigenti in materia di pubblico impiego (decreti legislativi 165/2001 e 267/2000) ed i vigenti ccnl;

ACQUISITI sulla proposta di deliberazione il parere favorevole per la regolarità tecnica ai sensi dell'articolo 49 comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, ed il visto di conformità a leggi, statuto e regolamenti ai sensi dell'art. 97 comma 2 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 e dell'articolo 65 comma 3 del vigente statuto comunale, espressi dal Segretario comunale;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge

## DELIBERA

1. di autorizzare, per i motivi tutti esposti in premessa e che si intendono qui integralmente trascritti, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo collettivo decentrato (parte economica per l'anno 2010) integrativo del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti degli enti locali nel testo definito nella riunione di contrattazione decentrata del 18 febbraio 2010 così come riportato nell'allegato sub A);
2. di dare atto che
  - a) la spesa conseguente al presente provvedimento per l'anno 2009, ammonta ad **€197.826,13**;
  - b) i compensi per progressioni economiche, indennità di comparto, compensi per indennità di reperibilità, rischio, asilo nido, funzione, per complessivi **€ 114.614,35** sono già stati finanziati con appositi atti regolarmente adottati agli appositi capitoli del bilancio 2010 c/competenza alla voce retribuzione personale dipendente ;
  - c) la previsione di spesa relativa ad incentivi ici e progettazione, per **€ 26.000,00** è quantificata in via presuntiva: la verifica definitiva di quanto spettante al personale dipendente sarà effettuata tenuto conto della regolamentazione nazionale e locale (Regolamento per l'attribuzione ed il riparto dei compensi incentivanti il recupero ici approvato con delibera di G.C. n. 119 del 27/12/2005 e modificato con delibera G.C. n. 155 del 19/12/2007 e Regolamento comunale per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivante di cui all'art. 18 commi 1° e 2° della legge n. 109/1994 e s.m. approvato do delibera di G.C. n. 120/2005) e dell'attività effettivamente svolta dal personale medesimo
  - d) resta da imputare come segue la somma residua di **€57.211,78**;
3. di imputare la somma residua di **€ 57.211,78**, cui si aggiungono gli oneri riflessi, pari ad **€ 13.902,46** e l'irap per **€4.863,00** come segue
  - a) per **€ 57.211,78** al cap. 657 "fondo produttività" del bilancio 2010 che offre la sufficiente disponibilità (imp. \_\_\_\_/2010);
  - b) per **€ 13.902,46** (contributi sui compensi al personale dipendente) all'intervento 1010801 – cap. 658 "contributi fondo produttività" del bilancio 2010, che offre la sufficiente disponibilità (imp. \_\_\_\_/2010);
  - c) per **€4.863,00** all'intervento 1010807 – cap. 704 "irap fondo produttività" del bilancio 2010 c/residui 2009 che offre la sufficiente disponibilità (imp. \_\_\_\_/2010);
4. di dare atto che, successivamente alla sottoscrizione, il contratto decentrato sarà pubblicato nel sito web dell'Ente e trasmesso all'A.r.a.n;
5. Si precisa altresì che, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 3 del dec lgs 165/2001 si provvederà nei termini previsti a trasmettere al Ministero dell'economia e delle finanze specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa certificate dall'organo di revisione.

Con separata favorevole unanime votazione la presente viene dichiarata immediatamente eseguibile.



# COMUNE DI MAROSTICA

VIA TEMPESTA, 17 - 36063 MAROSTICA (VICENZA)

Codice Fiscale 82000830248

Sito internet: [www.comune.marostica.vi.it](http://www.comune.marostica.vi.it) posta elettronica: [comumar@telemar.it](mailto:comumar@telemar.it)

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO – PARTE ECONOMICA ANNO 2010 DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI MAROSTICA INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEI DIPENDENTI DEGLI ENTI LOCALI.

Il giorno \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) presso il Municipio del Comune di Marostica ha avuto luogo l'incontro tra

\_\_\_\_\_, presidente della delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali, la cui delegazione risulta composta da

r.s.u.

Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Le parti, a seguito delle riunioni di contrattazione decentrata tenutesi nei giorni 28.1 e 18.2.2010

### STIPULANO

Il seguente contratto collettivo decentrato – parte economica - ai sensi dell'art. 4 del ccnl 22.1.2004 relativa all'anno 2010

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui all'art. 31, c. 2 del citato ccnl 22.1.2004 sono quantificate per il 2009 in euro **171.477,61** come risulta dal [prospetto allegato](#) sub A;

#### *art. 2*

Le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità di cui all'art. 31, c. 3 del ccnl 22.1.2004 sono quantificate per il 2010 in euro **26.348,52**, inclusi i fondi destinati in base a specifiche disposizioni di legge (Ici ed incentivi per progettazione) come risulta dal [prospetto allegato](#) sub A;

### art. 3

la ripartizione delle disponibilità di fondi di cui ai precedenti art. 1 e 2, pari a complessivi € **197.826,13** è la seguente

- ⇒ **€61.560,85** per progressioni orizzontali (già attribuite)
- ⇒ **€32.391,00** per indennità di comparto
- ⇒ **€19.500,00** per retribuire le indennità di rischio, reperibilità, e asilo nido;
- ⇒ **€1.162,50** per indennità art. 37 ccnl 5.7.1995;
- ⇒ **€18.000,00** per incentivo i.c.i.
- ⇒ **€8.000,00** per incentivo progettazione
- ⇒ **€348,52** per incentivo dec. Lgs 30/2007 (istruttoria pratiche diritto di soggiorno)

### *art. 4*

La somma residua, pari ad **€56.863,26** viene destinata alle seguenti finalità:

- a) **€17.500,00** per compensare esercizio di compiti con specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. F ed I del ccnl 1.4.1999 ed art. 36 ccnl 14.9.2000);
- b) **€22.363,26** per incentivare la produttività individuale (valutazione mediante sistema di controllo qualità) – (art. 17 comma 2 lett. “a” ccnl 1.4.1999);
- c) **€12.500,00** per finanziare i seguenti progetti finalizzati alla produttività (art. 17 comma 2 lett. “a” ccnl 1.4.1999):
  - 1. disponibilità, emergenza meteo e manifestazioni di particolare rilevanza (€ 4.500,00) – Area 1 e 3;
  - 2. estensione orario nido (€2.000,00) Area 1;
  - 3. progetti diversi Area 1 (€3.800,00);
  - 4. progetti diversi Area 2 (€ 1.600,00);
  - 5. progetti diversi Area 5 (€ 600,00);
- d) **€4.500,00** per finanziare nuove progressioni economiche anno 2010;

La quota di cui alla lettera c), qualora non integralmente utilizzata, andrà ad incrementare per pari quota i fondi di cui alla lettera b).

### *art. 5*

La ripartizione dell’incentivo di cui alla lett. a) dell’art. 4 è effettuata dal Segretario Generale su proposta dei responsabili di Area tenuto conto di particolari ruoli e/o compiti attribuiti e svolti (in applicazione dell’art. art. 17, comma 2, lett. F ed I del ccnl 1.4.1999 ed art. 36 ccnl 14.9.2000).

In particolare si considerano le funzioni di Capo ufficio, di sostituto del responsabile, di responsabile del procedimento, le mansioni plurime che comportano responsabilità specifiche, l’attività di coordinamento di squadre o gruppi di lavoro, la responsabilità di allestimento eventi conseguente a formale provvedimento di assegnazione, le funzioni di ufficiale di anagrafe e stato civile, le funzioni di economo.

### *art. 6*

L’erogazione della produttività individuale di cui al precedente art. 4 lett. B è effettuata sulla base della valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti secondo una metodologia permanente di controllo – qualità , finalizzata ad escludere ogni forma di corresponsione

indifferenziata e a prescindere dalla qualità del lavoro svolto, ma collegata necessariamente alla qualità dei prodotti e dei servizi resi.

Di seguito si specificano i criteri fondamentali:

**Finalità:**

Valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo, la partecipazione ed il coinvolgimento nel risultato di squadra e la qualità della prestazione individuale .

**Soggetti:**

- Responsabili dei singoli settori e, con funzioni di coordinamento e di verifica finale, il Segretario Direttore generale
- Singoli dipendenti

**Metodo:**

- Individuazione chiara e trasparente degli obiettivi individuali e di gruppo
- Definizione ed attribuzione delle competenze e dei ruoli con corrispondente determinazione delle priorità e delle azioni strategiche
- Misurazione delle quantità e qualità iniziali delle prestazioni individuali
- Verifica intermedia delle variazioni quantitative e qualitative della prestazione, con eventuale rilevazione delle criticità e registrazione dei risultati di medio periodo
- Verifica finale dei risultati ottenuti mediante un'analisi dettagliata del merito e del risultato del dipendente nello svolgimento dell'attività complessivamente considerata nell'area di appartenenza, tenendo anche conto dell'apporto individuale dello stesso per il perseguimento degli obiettivi di PEG ( collegamento del risultato individuale al risultato di gruppo)

**Strumenti:**

- Colloqui individuali e di gruppo tra responsabili di area (posizioni organizzative) e dipendenti assegnati ad ogni ufficio e/o settore ad inizio periodo, medio periodo e a conclusione dell'anno. Coinvolgimento, a fini di supporto valutativo, dei responsabili di uffici quando i collaboratori da valutare operino in posizione decentrata e quindi lontano dalla possibilità di controllo del capo settore.
- Segnalazione tempestiva di eventuali criticità rilevate in corso d'anno.
- Predisposizione e consegna ad ogni dipendente di schede individuali di valutazione (allegate sub B): la prima entro il mese di luglio e contenente una valutazione provvisoria riferita al primo semestre, con obbligo per ogni responsabile di segnalare eventuali elementi che possano incidere negativamente sulla "valutazione – controllo qualità". A conclusione dell'anno di riferimento, consegna della valutazione finale definitiva, riferita alla prestazione e al risultato complessivo registrato .

**Verifiche, controlli e modalità finale di erogazione:**

L'attuazione del sistema di valutazione ai fini della ripartizione del fondo produttività individuale avviene sotto la direzione ed il coordinamento del Segretario Direttore generale che verifica l'attività dei responsabili di settore, la corretta applicazione della metodologia di valutazione e vigila sull'omogeneità dei criteri utilizzati in riferimento a prestazioni analoghe e/o equivalenti.

A tal fine è assicurato il contraddittorio di fronte al Segretario Generale, ai fini della trasparenza del sistema, nel termine di 15 giorni dalla consegna della scheda di valutazione definitiva. Al dipendente è data la facoltà di farsi assistere da un Rappresentante Sindacale, escludendo la richiesta di mera comparazione tra la propria valutazione e quella di altri dipendenti.



Il Segretario Generale, ricevute le schede, provvede a determinare la quota spettante ad ogni dipendente sulla base del punteggio medio da ciascuno conseguito.

Il riparto è, altresì, rapportato all'orario di lavoro di ognuno ed alla durata effettiva del rapporto di lavoro calcolato in giorni.

Per l'anno 2010 accedono alla ripartizione delle risorse di cui all'art. 4, p. b), i dipendenti che non percepiscano compensi di cui alla l. 163/2006 (progettazione) e gli incentivi per il recupero i.c.i. dell'area 2, 3, 4.

#### *art. 7*

Relativamente alla quota di fondo destinata a finanziare i progetti finalizzati alla produttività (art. 4, punto c) e al miglioramento dei servizi, ogni Responsabile di Area definisce i progetti, i soggetti coinvolti e l'importo assegnato ad ogni progetto.

Il Segretario approva i progetti. Al termine dell'anno ogni responsabile predispone una relazione sull'attuazione del progetto e propone in modo motivato la quota da assegnare ad ogni dipendente con le modalità di seguito riportate. Il Segretario Generale provvede alla definitiva attribuzione del compenso.

Si precisa che la quota destinata al progetto è erogata in misura proporzionale all'attuazione dello stesso. Nell'ambito della quota erogabile, la ripartizione per ogni dipendente è effettuata a seguito di valutazione espressa mediante compilazione di apposita scheda di seguito riportata che tiene conto di

- Ruolo e responsabilità di ogni dipendente coinvolto nel progetto
- Qualità della prestazione individuale relativa al progetto stesso, espressa in termini sia di impegno che di orientamento al risultato individuale e di gruppo

|                           |         |   |
|---------------------------|---------|---|
| Ruolo                     | elevato | 5 |
|                           | medio   | 3 |
|                           | minimo  | 1 |
| Responsabilità            | elevata | 5 |
|                           | media   | 3 |
|                           | minima  | 1 |
| Impegno                   | elevato | 5 |
|                           | medio   | 3 |
|                           | minimo  | 1 |
| Orientamento al risultato | elevato | 5 |
|                           | medio   | 3 |
|                           | minimo  | 1 |

Accedono alla ripartizione delle risorse di cui all'art. 4, lett. c), i dipendenti che non percepiscano compensi di cui alla l. 163/2006 (progettazione) e gli incentivi per il recupero i.c.i. dell'area 2, 3, 4, eccetto che nell'eventuale progetto "emergenza meteo", e i compensi per le funzioni di capo ufficio, di sostituto del responsabile, le mansioni plurime, l'attività di coordinamento di squadre o gruppi di lavoro, la responsabilità di allestimento eventi.

Il compenso per progetto "disponibilità, emergenza meteo e manifestazioni di particolare rilevanza" sarà definito con le modalità proposte dai Responsabili delle Aree 1 e 3 ed approvate dal Segretario Generale, e verrà erogato in relazione alle prestazioni effettuate dai dipendenti coinvolti.

### *art. 8*

### **Criteria per le progressioni economiche – Anno 2010**

#### **requisiti di accesso:**

1. possedere due anni di anzianità di servizio presso il Comune di Marostica al 31.12. 2009
2. non aver avuto PEO nell'anno 2008.
3. essere in servizio alla data di avvio della selezione;

I passaggi per la progressione orizzontale saranno attribuiti applicando i seguenti criteri :

| <i>CATEGORIA</i> | <i>ESPERIENZA ACQUISITA</i> | <i>ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE</i> | <i>RISULTATI CONSEGUITI</i> | <i>VALUTAZIONE</i> | <i>TOTALE</i>    |
|------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------|--------------------|------------------|
| <i>B1 – B2</i>   | <i>10</i>                   | <i>4</i>                           | <i>15</i>                   | <i>44</i>          | <b><i>73</i></b> |
| <i>B2 – B3</i>   |                             | <i>10</i>                          | <i>15</i>                   | <i>48</i>          | <b><i>73</i></b> |
| <i>B3 – B4</i>   |                             | <i>10</i>                          | <i>15</i>                   | <i>48</i>          | <b><i>73</i></b> |
| <i>B4 – B5</i>   |                             | <i>10</i>                          | <i>15</i>                   | <i>48</i>          | <b><i>73</i></b> |
| <i>B5 – B6</i>   |                             | <i>10</i>                          | <i>15</i>                   | <i>48</i>          | <b><i>73</i></b> |
| <i>B6 – B7</i>   |                             | <i>10</i>                          | <i>15</i>                   | <i>48</i>          | <b><i>73</i></b> |

|                |          |           |           |           |                  |
|----------------|----------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| <i>C1 – C2</i> | <i>8</i> | <i>4</i>  | <i>15</i> | <i>72</i> | <b><i>99</i></b> |
| <i>C2 – C3</i> |          | <i>12</i> | <i>15</i> | <i>72</i> | <b><i>99</i></b> |
| <i>C3 – C4</i> |          | <i>12</i> | <i>15</i> | <i>72</i> | <b><i>99</i></b> |
| <i>C4 – C5</i> |          | <i>12</i> | <i>15</i> | <i>72</i> | <b><i>99</i></b> |

|                |  |          |           |           |                   |
|----------------|--|----------|-----------|-----------|-------------------|
| <i>D1 – D2</i> |  | <i>6</i> | <i>15</i> | <i>80</i> | <b><i>101</i></b> |
| <i>D2 – D3</i> |  | <i>6</i> | <i>15</i> | <i>80</i> | <b><i>101</i></b> |
| <i>D3 – D4</i> |  | <i>6</i> | <i>15</i> | <i>80</i> | <b><i>101</i></b> |
| <i>D4 – D5</i> |  | <i>6</i> | <i>15</i> | <i>80</i> | <b><i>101</i></b> |
| <i>D5 – D6</i> |  | <i>6</i> | <i>15</i> | <i>80</i> | <b><i>101</i></b> |

#### 1) **ESPERIENZA ACQUISITA:**

servizi presso il Comune di Marostica.

- 1,2 punti per ogni anno (0,1 per ogni mese o frazione se superiore a metà mese) di servizio nella stessa categoria
- 0,6 punti per ogni anno (0,05 per ogni mese o frazione se superiore a metà mese) di servizio nella categoria immediatamente inferiore

#### 2) **ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE:**

Per arricchimento professionale conseguito presso il Comune di Marostica (valutabile, se non diversamente previsto, limitatamente al periodo di 4 anni (2006-2009) precedente la decorrenza della progressione economica) si intende:

- a. Attribuzione di mansioni superiori in sostituzione di personale assente, adeguatamente documentata *P. 0,5 per mese periodo massimo 12 mesi*
- b. espletamento di attività di coordinamento di unità operative o squadre operaie (con esclusione della cat. D) *P. 0,1 per mese periodo massimo 3 anni*
- c. svolgimento di funzioni di responsabile dei procedimenti di competenza dell'area e/o ufficio conseguente a provvedimento di attribuzione formale *P. 0,1 per mese periodo massimo 3 anni*

**3) RISULTATI OTTENUTI:**

svolgimento di prestazioni, nell'ultimo triennio precedente la decorrenza delle progressioni economiche (2007-2009), che hanno richiesto un elevato impegno, flessibilità e significativo coinvolgimento ed orientamento al risultato in quanto caratterizzate da particolare complessità o perché collegate a processi riorganizzativi e che si sono concluse con esito positivo

*massimo p. 15, fino ad un massimo di p. 5 per prestazione, individuata dal responsabile di area che, motivatamente, determina anche il punteggio attribuibile sulla base della seguente scheda per ogni prestazione e per ogni dipendente coinvolto:*

|                           |         |     |
|---------------------------|---------|-----|
| Ruolo                     | elevato | 1   |
|                           | medio   | 0,5 |
|                           | minimo  | 0,1 |
| Responsabilità            | elevata | 1   |
|                           | media   | 0,5 |
|                           | minima  | 0,1 |
| Impegno                   | elevato | 1   |
|                           | medio   | 0,5 |
|                           | minimo  | 0,1 |
| Flessibilità              | elevato | 1   |
|                           | medio   | 0,5 |
|                           | minimo  | 0,1 |
| Orientamento al risultato | elevato | 1   |
|                           | medio   | 0,5 |
|                           | minimo  | 0,1 |

Il responsabili di settore, individuate le eventuali prestazioni valutabili in tale voce , sottopone la proposta al Segretario Direttore Generale affinché sia verificata l'effettiva rilevanza e rispondenza ai criteri di cui sopra.

Prima di predisporre le schede di cui sopra il responsabile incontra i dipendenti che hanno partecipato alle prestazioni individuate per un confronto – colloquio  
Nei confronti dei Responsabili di Area le valutazioni di cui al presente punto sono effettuate dal Segretario Generale.

### **3) VALUTAZIONE:**

La valutazione è effettuata utilizzando le schede allegate sub B (scheda B/1 per i passaggi da B/1 a B/2, Scheda B/3 per i passaggi da B/2 a B/3 e successivi etc).

Il periodo oggetto di valutazione è riferito ai due anni precedenti la decorrenza delle progressioni economiche (2008/2009).

Prima di attivare la valutazione, i valutatori si riuniscono con il Segretario Generale, al fine di individuare linee ed orientamenti comuni di valutazione.

Successivamente il valutatore, ancora prima di predisporre la valutazione, incontra obbligatoriamente i singoli collaboratori per un confronto-colloquio.

Quindi, i responsabili di area predispongono le valutazioni individuali avvalendosi anche del parere dei responsabili degli uffici, quando i collaboratori da valutare operino in posizione decentrata, e quindi lontano dalla possibilità di controllo del capo area, sulla base delle schede di valutazione allegate.

Nei casi di eventuali incompatibilità del responsabile di Area nello svolgimento delle funzioni di valutatore (ipotesi di concorrenza nella stessa categoria e posizione economica) provvede il Segretario Generale.

Nei confronti dei Responsabili di Area le valutazioni sono effettuate dal Segretario Generale.

E' assicurato il contraddittorio di fronte al Segretario Generale, ai fini della trasparenza del sistema, di 15 giorni dalla consegna della scheda. Al dipendente è data la facoltà di farsi assistere da un Rappresentante Sindacale, escludendo la richiesta di mera comparazione tra la propria valutazione e quella di altri dipendenti.

La progressione economica è attribuita con determinazione del Segretario Generale a tutto il personale dipendente utilmente collocato nella graduatoria formata, a seguito di selezione, con l'applicazione dei criteri generali di cui sopra.

Potranno essere attribuite, con decorrenza 1.1.2010 le progressioni all'interno di ciascuna categoria (B, C, D) fino ad esaurimento della somma stanziata, per il 2010, come ripartita e quale risultante dal prospetto allegato sub C

Qualora l'importo assegnato ad una categoria sia inferiore al costo della progressione attribuibile al primo in graduatoria della medesima categoria, si procede

- a) con l'attribuzione della progressione ai primi in graduatoria della altre categorie
- b) prelevando dal budget assegnato alle suddette categorie, in misura proporzionale allo stanziamento complessivo di ciascuna, l'importo necessario per consentire la progressione nella categoria che non ha goduto di alcuna progressione,
- c) attribuendo, quindi, le successive progressioni secondo l'ordine di graduatoria all'interno di ogni categoria

Il punteggio medio relativo alla valutazione, per poter essere inserito in graduatoria, deve essere almeno pari a "2" (adeguato). E' in ogni caso escluso dalla progressione chi ha conseguito la valutazione di 0 (zero) anche in un solo fattore di valutazione.

In caso di parità di punti tra più dipendenti, la precedenza nella collocazione in graduatoria sarà determinata con il seguente ordine:

1. dalla maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Marostica.
2. dal minor numero di progressioni economiche orizzontali già acquisite;

Le eventuali economie che risultano a seguito dell'attribuzione di tutte le possibili progressioni sono portate in incremento del fondo "produttività individuale", erogato previa valutazione-controllo qualità.

**IL PRESIDENTE  
DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE**

**LE RAPPRESENTANZE  
SINDACALI**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**QUANTIFICAZIONE RISORSE DECENTRATE 2010****RISORSE DECENTRATE STABILI****CCNL 22.1.2004 ART. 31 – disciplina delle “risorse decentrate”**

Comma 2

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2004 secondo la previgente disciplina contrattuale e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 vengono definite in un unico importo, che resta confermato, con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi

132.591,75

**CCNL 9.5.2006 art 4 – incrementi delle risorse decentrate**

Comma 1

Dal 2006 incremento delle risorse decentrate dello 0,5% del monte salari 2003 esclusa la dirigenza

7.608,48

**CCNL 22.1.2004 ART. 32 – incrementi delle risorse decentrate**

Comma 1

Le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate dall'anno 2003 di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001

9.183,46

Comma 2

Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 con decorrenza dall'anno 2003 con importo corrispondente allo 0,50% del monte salari

7.406,01

**CCNL 5.10.2001 art 4 – incrementi delle risorse decentrate**

Comma 2

Le risorse decentrate sono integrate dalla retribuzione individuale di anzianità del personale cessato dal servizio.

6.214,95

**CCNL 11.1.2008 art 8 – incrementi delle risorse decentrate**

Comma 2

Dal 2008 è incremento delle risorse decentrate dello 0,6% del monte salari 2005 esclusa la dirigenza

8.472,96

**TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI****171.477,61****RISORSE DECENTRATE VARIABILI****CCNL 5.1.2001 art 4 e CCNL 1.4.1999 art. 15, comma 1, lett. K**

Comma 3

Risorse da specifiche disposizioni di legge

Remunerazione attività di recupero Ici

18.000,00

Progettazione

8.000,00

Incentivo dec. Lgv 30/02007 (diritto di soggiorno cittadini UE - al netto oneri carico ente)

348,52

**CCNL 1.4.1999 art 17**

Comma 5

Le somme non utilizzate del fondo 2009 sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo

**TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI**

**Importo da quantificare**

26.348,52

**TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE**

197.826,13

**UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2010**

**INDENNITÀ DI COMPARTO**

Art. 33 ccnl 22.1.2004

32.391,00

**PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, lett. b

61.560,85

**NUOVE PROGRESSIONI**

4.500,00

**PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE**

Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, lett. b

22.363,26

**PRODUTTIVITÀ SU PROGETTI**

Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, lett. b

12.500,00

**COMPITI CON SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, lett. "f" ed "i" e art. 36 ccnl 14.9.2000

17.500,00

**INDENNITÀ DI RISCHIO**

Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, lett. "d" ed art. 37 ccnl 14.9.2000

4.000,00

**INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ**

Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, lett. "d" ed art. 23 ccnl 14.9.2000

10.000,00

**INDENNITÀ ASILO NIDO**

Art. 31 ccnl 14.9.2000

5.500,00

**INDENNITÀ DI FUNZIONE EX 8^ Q.F.**

Art. 37, comma 4, ccnl 5.7.1995

1.162,50

**INCENTIVO I.C.I.**

Art. 17 comma 2, lett. G ccnl 1.4.1999,

18.000,00

**INCENTIVO PROGETTAZIONE**

Art. 17 comma 2, lett. G ccnl 1.4.1999,

8.000,00

**INCENTIVO DEC. LGV 30/2007**

Art. 17 comma 2, lett. G ccnl 1.4.1999,

348,52

**TOTALE UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE**

€ 197.826,13

## SCHEDA DI VALUTAZIONE B/1

### CATEGORIA B/1

Marostica, \_\_\_\_\_

|                                |   | PUNTEGGIO |
|--------------------------------|---|-----------|
| <b>Esperienza - competenza</b> | Conoscenze tecnico – operative  |           |
|                                | Conoscenze tecnico – amministrative specialistiche  |           |
| <b>Capacità Professionali</b>  | Abilità tecnico - operative (precisione, rapidità, qualità della prestazione)               |           |
|                                | Capacità di migliorare la propria professionalità (anche mediante corsi di perfezionamento) |           |
| <b>Comportamenti attesi</b>    | Autonomia ed iniziativa personale   |           |
|                                | Disponibilità a collaborare con i colleghi  |           |
|                                | Capacità di relazionarsi con gli utenti   |           |
|                                | Affidabilità e senso di responsabilità  |           |
|                                | Continuità nell'impegno   |           |
|                                | Capacità di comprendere e rispettare norme, disposizioni, direttive                         |           |
|                                | Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie  |           |
| <b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>   |   |           |

Firma del valutatore \_\_\_\_\_

#### FATTORI DI VALUTAZIONE

- 0** = non rispondente alle aspettative  
**1** = migliorabile  
**2** = adeguato  
**3** = buono  
**4** = ottimo

per le valutazioni 0 e 1 bisogna fornire al dipendente una motivazione sintetica.



## SCHEMA DI VALUTAZIONE B/3

Marostica, \_\_\_\_\_

|                                |   | <b>PUNTEGGIO</b> |
|--------------------------------|---|------------------|
| <b>Esperienza - competenza</b> | Conoscenze tecnico – operative  |                  |
|                                | Conoscenze tecnico – amministrative specialistiche  |                  |
| <b>Capacità Professionali</b>  | Abilità tecnico – operative (precisione, rapidità, qualità della prestazione)   |                  |
|                                | Capacità di migliorare la propria professionalità (anche mediante corsi di perfezionamento)   |                  |
| <b>Comportamenti attesi</b>    | Autonomia ed iniziativa personale   |                  |
|                                | Capacità di risolvere in autonomia i normali problemi e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del responsabile gerarchico |                  |
|                                | Disponibilità a collaborare con i colleghi  |                  |
|                                | Capacità di relazionarsi con gli utenti   |                  |
|                                | Affidabilità e senso di responsabilità  |                  |
|                                | Continuità nell'impegno   |                  |
|                                | Capacità di comprendere e rispettare norme, disposizioni, direttive   |                  |
|                                | Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie  |                  |
| <b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>   |   |                  |

Firma del valutatore \_\_\_\_\_

### FATTORI DI VALUTAZIONE

- 0** = non rispondente alle aspettative
- 1** = migliorabile
- 2** = adeguato
- 3** = buono
- 4** = ottimo

per le valutazioni 0 e 1 bisogna fornire al dipendente una motivazione sintetica.

## SCHEDA DI VALUTAZIONE C

### CATEGORIA C

Marostica, \_\_\_\_\_

|                                |   | <b>PUNTEGGIO</b> |
|--------------------------------|---|------------------|
| <b>Esperienza – competenza</b> | Conoscenze amministrative, contabili, tecniche  |                  |
|                                | Conoscenze specialistiche   |                  |
|                                | Grado di complessità/eterogeneità delle competenze  |                  |
| <b>Capacità Professionali</b>  | Capacità di impiegare professionalità per tradurre in soluzioni operative le direttive dei responsabili gerarchici                    |                  |
|                                | Capacità di organizzare il proprio lavoro   |                  |
|                                | Abilità operative (precisione, rapidità, qualità della prestazione)   |                  |
|                                | Capacità di migliorare la propria professionalità (anche mediante corsi di perfezionamento)   |                  |
| <b>Comportamenti attesi</b>    | Autonomia ed iniziativa personale   |                  |
|                                | Capacità di operare per obiettivi e risultati   |                  |
|                                | Attenzione alla qualità ed alla modalità di erogazione dei servizi esterni ed interni   |                  |
|                                | Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette in funzione dell'organizzazione interna dell'Ente                                   |                  |
|                                | Capacità di adattarsi alle innovazioni normative ed organizzative   |                  |
|                                | Capacità di risolvere in autonomia i normali problemi e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del responsabile gerarchico |                  |
|                                | Disponibilità a collaborare con i colleghi  |                  |
|                                | Capacità di relazionarsi con gli utenti   |                  |
|                                | Continuità nell'impegno   |                  |
|                                | Capacità di comprendere e rispettare norme, disposizioni, direttive   |                  |
|                                | Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie  |                  |
| <b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>   |   |                  |

Firma del valutatore \_\_\_\_\_

### FATTORI DI VALUTAZIONE

- 0** = non rispondente alle aspettative  
**1** = migliorabile  
**2** = adeguato  
**3** = buono  
**4** = ottimo

per le valutazioni 0 e 1 bisogna fornire al dipendente una motivazione sintetica.

# SCHEDA DI VALUTAZIONE D

## CATEGORIA D

Marostica, \_\_\_\_\_

|  |   | <b>PUNTEGGIO</b> |
|--|---|------------------|
| <b>Esperienza – competenza</b>                   | Conoscenze amministrative, contabili, tecniche  |                  |
|  | Conoscenze specialistiche   |                  |
|  | Grado di complessità/eterogeneità delle competenze  |                  |
| <b>Capacità Professionali</b>                    | Capacità di risolvere problemi tecnico – operativi nel rispetto della normativa                               |                  |
|  | Capacità di pianificazione ed orientamento al risultato   |                  |
|  | Capacità di organizzare il proprio lavoro   |                  |
|  | Capacità di organizzare, indirizzare, coordinare il lavoro dei propri collaboratori                           |                  |
|  | Capacità di ampliare ed approfondire la propria professionalità (anche mediante corsi di perfezionamento)     |                  |
| <b>Comportamenti attesi</b>                      | Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con amministratori e colleghi                                     |                  |
|  | Capacità di iniziativa personale e spirito propositivo  |                  |
|  | Capacità di operare per obiettivi e risultati   |                  |
|  | Attenzione alla qualità ed alla modalità di erogazione dei servizi esterni ed interni                         |                  |
|  | Capacità di motivare, incentivare, valutare i propri collaboratori  |                  |
|  | Capacità di recepire le innovazioni normative ed organizzative  |                  |
|  | Capacità di promuovere innovazioni  |                  |
|  | Disponibilità a collaborare con i colleghi  |                  |
|  | Capacità di relazionarsi con gli utenti   |                  |
|  | Continuità nell’impegno   |                  |
|  | Capacità di comprendere e rispettare norme, disposizioni, direttive e di trasmetterle ai propri collaboratori |                  |
| Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie |   |                  |
| <b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>                     |   |                  |

Firma del valutatore \_\_\_\_\_

### FATTORI DI VALUTAZIONE

- 0** = non rispondente alle aspettative  
**1** = migliorabile  
**2** = adeguato  
**3** = buono  
**4** = ottimo

per le valutazioni 0 e 1 bisogna fornire al dipendente una motivazione sintetica.

**RIPARTO TRA LE CATEGORIE DELLA SOMMA DESTINATA A  
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

| Dipendenti in possesso dei requisiti per accedere alla selezione per l'attribuzione delle p.e.o. decorrenza 1.1.2010 |                                | p.econ. | Orario sett. | Stip. Mens | Totale Stip mens per cat. Quota assegnata per categoria |                 |
|--|--------------------------------|---------|--------------|------------|---|-----------------|
| <b>Cat. B</b>  | <b>Bertuzzi</b> Giorgio        | B2      | 36           | 1460,97    |   |                 |
|  | <b>Bressan</b> Maurizio        | B2      | 36           | 1460,97    |   |                 |
|  | <b>Furlan</b> Anna Maria       | B2      | 36           | 1460,97    |   |                 |
|  | <b>Lunardon</b> Maria Teresa   | B2      | 36           | 1460,97    |   |                 |
|  | <b>Scanagatta</b> Nereo        | B2      | 36           | 1460,97    |   |                 |
|  | <b>Zaffoni</b> Cristina        | B2      | 18           | 730,485    |   |                 |
|  | <b>Zonta</b> Roberta           | B2      | 36           | 1460,97    |   |                 |
|  | <b>Fioretto</b> Bruno          | B3      | 36           | 1519,16    |   |                 |
|  | <b>Pigato</b> Antonella        | B4      | 20           | 856,32     |   |                 |
|  | <b>Nichele</b> Guido           | B5      | 36           | 1567,4     |   |                 |
|  | <b>Tosin</b> Paola             | B5      | 20           | 870,77     |   |                 |
|  | <b>Detogni</b> Rina Carolina   | B6      | 18           | 797,65     | 15.107,62   | <b>1.260,75</b> |
| <b>Cat. C</b>  | <b>Boscato</b> Cristina        | C1      | 36           | 1621,18    |   |                 |
|  | <b>Alba</b> Anna Moira         | C2      | 28           | 1290,97    |   |                 |
|  | <b>Campesato</b> Alberto       | C2      | 36           | 1659,82    |   |                 |
|  | <b>Filippi</b> Maria Cristina  | C2      | 30           | 1383,18    |   |                 |
|  | <b>Girardi</b> Ornella         | C2      | 13           | 599,37     |   |                 |
|  | <b>Xausa</b> Francesca         | C2      | 36           | 1659,82    |   |                 |
|  | <b>Lazzarotto</b> Nicoletta    | C4      | 18           | 880,005    |   |                 |
|  | <b>Parise</b> Nadia            | C4      | 36           | 1760,01    |   |                 |
|  | <b>Pigato</b> Nadia            | C4      | 36           | 1760,01    |   |                 |
|  | <b>Remonato</b> Antonella      | C4      | 18           | 880,00     |   |                 |
|  | <b>Volpato</b> Caterina Ivana  | C4      | 30           | 1466,67    |   |                 |
|  | <b>Zaminato</b> Daina          | C4      | 36           | 1760,01    | 16.721,07   | <b>1.395,39</b> |
| <b>Cat. D</b>  | <b>Bortolazzo</b> Augusto      | D2      | 36           | 1850,32    |   |                 |
|  | <b>Bressan</b> Moira           | D2      | 36           | 1850,32    |   |                 |
|  | <b>Frison</b> Angelina         | D2      | 36           | 1850,32    |   |                 |
|  | <b>Minuzzo</b> Cristina        | D2      | 36           | 1850,32    |   |                 |
|  | <b>Moro</b> Lorenzo            | D2      | 36           | 1850,32    |   |                 |
|  | <b>Zanini</b> Vincenzo         | D2      | 36           | 1850,32    |   |                 |
|  | <b>Marcon</b> Nicola           | D3      | 36           | 2028,18    |   |                 |
|  | <b>Benacchio</b> Massimo       | D4      | 36           | 2114,81    |   |                 |
|  | <b>Chisin</b> Fulvio           | D4      | 36           | 2114,81    |   |                 |
|  | <b>Zanotto</b> Adalgisa        | D4      | 25           | 1468,61    |   |                 |
|  | <b>Checchin</b> Alessandro     | D4      | 18           | 1057,40    |   |                 |
|  | <b>Toffanello</b> Gianni Mario | D5      | 36           | 2209,24    | 22.094,98   | <b>1.843,86</b> |
| <b>Totale</b>  |                                |         |              |            |   | <b>4.500,00</b> |

Oggetto : AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL CCNL DEI DIPENDENTI DEGLI ENTI LOCALI RIGUARDANTE LA DETERMINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2010.

### **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Marostica, li 10/06/2010

Il Responsabile del Settore  
Segretario Generale  
Francesca Lora

---

### **PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA**

Si esprime parere favorevole in riguardo alla regolarità contabile e alla copertura finanziaria di cui sopra, parere espresso ai sensi dell'art. 49, del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267.

Marostica, li 15/06/2010

Il Responsabile dell'Area 2^  
dott.ssa Alessandra Pretto

---

### **PARERE DI CONFORMITA'**

La proposta di deliberazione è conforme alle norme legislative, statuarie e regolamentari. Il presente parere è reso nell'ambito delle funzioni consultive e di assistenza agli organi dell'Ente, di cui all'art. 97, comma 2, del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 e art. 65, comma 3, dello Statuto Comunale.

Marostica, li 17/06/2010

Il Segretario Generale  
Francesca Lora

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente  
rag. Gianni Scetto

Il Segretario Generale  
Francesca Lora

---

### **ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE**

Certifico io sottoscritto SEGRETARIO GENERALE che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il : **08/07/2010** ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi del 1° comma dell' art. 124 del D. Lgs. Nr. 267 del 18/08/2000 (T.U.E.L.).

Il Segretario Generale  
Francesca Lora

---

### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Il sottoscritto SEGRETARIO GENERALE, visti gli atti d'ufficio

#### **ATTESTA**

che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune in data \_\_\_\_\_ e che contro la stessa non è stato presentato alcun ricorso.
- è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ decorrenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione, ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.
- è stata dichiarata immediatamente eseguibile.

Il Segretario Generale  
Francesca Lora

---

- Segretario
- Ufficio personale
- Servizi Sociali
- Servizi Demografici
- C.e.d.
- Ufficio Cultura e Biblioteca
- Ufficio Segreteria e Contratti
- Area 1^ Affari Generali
- Area 2^ Economico Finanziaria
- Area 3^ Lavori Pubblici
- Ufficio Progettazione
- Area 4^ Sviluppo del Territorio – Urbanistica
- Vigili
- Protezione Civile
- Unione dei Comuni