



**COMUNE DI TRAPANI**  
PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI

**VERBALE/DELIBERAZIONE GIUNTA**  
**N. 293 DEL 31/12/2009**

**OGGETTO:** Delegazione trattante del 29.12.2009 "Risorse decentrate fondo anno 2009 personale non dirigenziale – criteri per la destinazione". Verbale di accordo.

L'anno **duemilanove** il giorno **trentuno** del mese di **dicembre** alle ore **10,00** nel **Palazzo di Città**, a seguito di convocazione regolarmente disposta, si è riunita la **GIUNTA COMUNALE**

Risultano presenti i componenti indicati nel prospetto sottoriportato, con la cerchiatura della lettera "P" mentre risultano assenti quelli contrassegnati con la cerchiatura della lettera "A"

FAZIO GIROLAMO	SINDACO/PRESIDENTE	(P)	A
MESSINA NICOLA	VICE SINDACO	(P)	A
SCALABRINO FRANCESCA	ASSESSORE	(P)	A
CALLOTTA NICOLO'	ASSESSORE	(P)	A
TOMASINO BARBARA	ASSESSORE	(P)	A
DI DISCORDIA DIEGO	ASSESSORE	(P)	A
RANDAZZO MARIO	ASSESSORE	(P)	A
GRIGNANO ANTONINO	ASSESSORE	(P)	A
FERRANTE DOMENICO	ASSESSORE	(P)	A
SPATARO CONCETTA	ASSESSORE	P	(A)
MARINO GIROLAMO	ASSESSORE	(P)	A

Partecipa il Segretario Generale del Comune Avv. FABRIZIO DALL'ACQUA

Costatata la sussistenza del numero legale degli interventi, il Presidente, come generalizzato nel precedente prospetto, sottopone alla GIUNTA la presente deliberazione relativa all'oggetto, predisposta dal responsabile del procedimento nel testo che segue:

Fervenuta il 30 DIC. 2009

Prot. int. 448

Immediatamente esecutiva al sensi dell'art. 12 della L.R. n. 44/1991

COMUNE DI TRAPANI  
UFF. RAGIONERIA

003187

30 XII 09



**COMUNE DI TRAPANI**  
PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI

SETTORE I

SERVIZIO/UFFICIO Gestione del Personale

PROPOSTA N. 166.....DEL

REG. PROPOSTE SETTORE

**ARRIVATO**

30 DIC. 2009

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO:** Delegazione trattante del 29.12.2009 "Risorse decentrate fondo anno 2009 personale non dirigenziale - criteri per la destinazione". Verbale di accordo.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE APPRONTATA, RELATIVAMENTE ALL'ARGOMENTO IN OGGETTO, NEL TESTO COLLAZIONATO ALL'INTERNO, A CONCLUSIONE DELLA PERTINENTE ISTRUTTORIA

A INIZIATIVA D'UFFICIO A SEGUITO DI .....

B INDIRIZZO/RICHIESTA DA PARTE .....

DATA 30.12.09

IL RESPONSABILE  
DEL PROCEDIMENTO  
IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO  
RODOLFO LAURA

CASO SUB B

VISTO: IL DIRIGENTE RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO  
Gott. A. Ascantino

VISTO: IL SINDACO/L'ASSESSORE AL RAMO

**PARERI - REFERTI**

- PARERE DI REGOLARITA' TECNICA: RIPORTATO DI SEGUITO AL TESTO DELLA PROPOSTA
- PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE:  NON RICORRENTE AI SENSI DI LEGGE  
 RIPORTATO DI SEGUITO ALLA PROPOSTA
- REFERTO DI COPERTURA FINANZIARIA:  NON RICCORRENTE AI SENSI DI LEGGE  
 ACCLUSO ALLA PROPOSTA A CURA DEL SERVIZIO FINANZIARIO
- .....

**ESITO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

- SOTTOPOSTA ALLA GIUNTA NELLA SEDUTA DEL 31/12/09 INTRAPRESA ALLE ORE 10:00
- REFERTO D'ESITO DESUNTO DALLE RISULTANZE RIPORTATE A TERGO:

- APPROVATA CON VOTI ..... ESPRESSI MEDIANTE SCRUTINIO. poles
- DETERMINAZIONE DIVERSA .....
- DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA  SI  NO
- REGISTRATA AL N. 253..... DEL REG. DELIB. GIUNTA
- DATA..... 31 DIC. 2009

IL SEGRETARIO GENERALE

Il Dirigente sottopone all'attenzione della Giunta la seguente proposta di deliberazione

OGGETTO: Delegazione trattante del 29.12.2009 "Risorse decentrate fondo anno 2009 personale non dirigenziale – criteri per la destinazione". Verbale di accordo.

## IL DIRIGENTE

### Premesso che:

- la Delegazione trattante del personale non dirigenziale, si è riunita in data 29.12.2009 con al primo punto dell'o.d.g. la trattazione del seguente argomento: "*Risorse decentrate fondo anno 2009 personale non dirigenziale – criteri per la destinazione*";
- a conclusione dei lavori è stato sottoscritto tra tutti i presenti all'unanimità l'accordo per i criteri da utilizzare nella distribuzione delle risorse del salario accessorio previste dal FES 2009, secondo quanto riportato nell'allegato documento n.1;

### Rilevato come:

*Le parti in detto verbale hanno convenuto quanto segue:*

- 1. Selezione per progressione orizzontale con beneficio economico 01/01/09 per una somma di € 59.000,00 (cinquantanovemila);*
- 2. risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ex art.17 lett.a CCNL 01/04/1999 e ss.mm.ii. € 270.000,00;*
- 3. risorse rimaste senza destinazione € 11.606,34;*
- 4. conferma delle altre voci secondo la ripartizione contenuta nella determina n. 407 del 27/07/09 di cui si compiega l'allegato nella parte concernente l'utilizzo del fondo;*
- 5. l'accordo entrerà in vigore espletate le ordinarie procedure di contratto.*

### Atteso che:

- con la determinazione n. 407 del 27/07/09, si era provveduto alla costituzione del fondo, di cui all'art. 31 del vigente CCNL 2002/2005 e l'art. 4 CCNL 9/05/2006, per l'anno 2009 ammontante ad €. 3.672.312,33;
- con nota n.128162 del 03/09/09 in esecuzione a specifica previsione contenuta nella determina n.407 citata il provvedimento è stato trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti per l'esercizio delle funzioni di competenza;
- in attuazione di quanto si era espressamente pattuito il 30/10/2008 in delegazione trattante (vedi delibera n.295 del 05/12/2008) e cioè che le selezioni per progressioni economiche orizzontali il cui beneficio economico avrebbe avuto inizio a partire dal 1° gennaio 2009, si è convenuto, in data 14/05/2009 (documento allegato n.2) in sede di concertazione, la sostituzione delle regole contenute dall'art.16 del CCD;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Visto il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;  
Visto lo Statuto Comunale;  
Visto il CCID;

### PROPONE

Per quanto, sopra, esposto e che qui si intende integralmente riportato prendere atto e disporre di quanto convenuto nell'accordo sottoscritto in data 29.12.2009 in sede di delegazione trattante che si compie come documento n.1 ed in particolare:

1) dare atto che, secondo quanto stabilito nell'accordo, la somma destinata alla selezione per progressione economica con beneficio economico a partire dall'1.01.2009, ammonta ad € 59.000,00;

2) dare atto ancora che secondo quanto concertato il 14/05/09 verbale che si allega come documento n.2, le regole da seguire restano quelle ivi fissate salvo le previggenti regole seguite e le prassi adottate non in contrasto con quanto in ultimo concertato;

3) stabilire che l'ufficio Gestione del Personale provveda a trasmettere ai Dirigenti le schede di valutazione e, dopo la restituzione, verranno predisposte le graduatorie;

4) disporre che il Dirigente del 1° Settore con apposte disposizioni dirigenziali prenderà atto delle graduatorie predisposte e liquiderà le differenze retributive spettanti ai dipendenti beneficiari delle progressioni orizzontali all'1.01.2009;

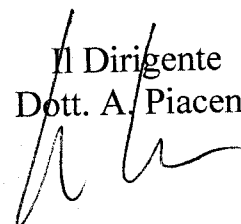
5) dare atto che, in ottemperanza al più volte citato accordo, viene destinata alla produttività ed al miglioramento dei servizi ex art.17, lett.a, la somma di € 270.000,00 di cui € 94.500,00, pari al 35% delle risorse convenute, sarà assegnato ( dalla Giunta Municipale ) alle strutture.

6) Disporre che il Dirigente del 1° Settore dia attuazione agli adempimenti consequenziali tra i quali pubblicazione sul sito internet del Comune e comunicazione ai Revisori dei Conti.

Il Responsabile del procedimento  
Laura Rodolosi



Il Dirigente  
Dott. A. Piacentino



**PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

(Art. 1 - comma 1° - lett. "i" - L.R. N. 48/1991 - Art. 12 L.R. n. 30/2000)

N. 166 del registro settoriale delle proposte,

**OGGETTO: Delegazione trattante del 29.12.2009 "Risorse decentrate fondo anno 2009 personale non dirigenziale - criteri per la destinazione". Verbale di accordo.**

Settore I

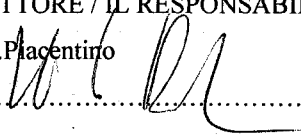
Servizio Gestione del Personale.

In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere **favorevole**

Data 30 DIC. 2009

IL DIRIGENTE DEL SETTORE / IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Dott. A. Piacentino



Settore - Servizio di Ragioneria

• In ordine alla regolarità contabile si esprime parere .....

Data .....

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO FINANZIARIO



1  
migliore leggibilità della base e fatti a  
fin riprendere e questo rapporto nel  
le <sup>riserve</sup> parte destra essere rallegrate secondo  
il proposito al tempo elaborato.  
Il Dott. Pisanini nel rilievo che alle  
voci rimanenti con funzione essere  
corrigendoli i fatti conosciuti nel Tempo  
riserve di incrinare il funzionario  
contad. di fedeltà una legge  
che migliori la leggibilità

Giugno: Dichiarazione a Verde

Ritirare la DICCAP per contraddizione e  
sfiducia del raff. UIL anche per le fo  
perbe jutt. e ci in corso opera  
potrebbe essere richiesti chiarimenti  
considerando i tempi di più di  
le proposte nel tentativo di raggiungere  
un accordo utile anche a dir  
opri dubbio e a disimpe gli  
di elibi. Chiede pertanto essi con  
avvece di aprire le discussioni  
sul punto.

CSA è del parere che se sussistono le cond  
per poter risolvere il punto all'o.d.g. si debbano  
continuare i lavori una volta che la

possibile verificare nel tempo  
verano mantent. parte de questo  
giorno d'urto le VII rinvase  
le correttezze nei confronti  
parte fittile e con una visione  
di non fare continuare la salute  
in mancanza de' documenti relativi  
(leggi legge) fatti attraverso quel  
meccanismo si vede già comprensibile  
all'osservazione delle zone.

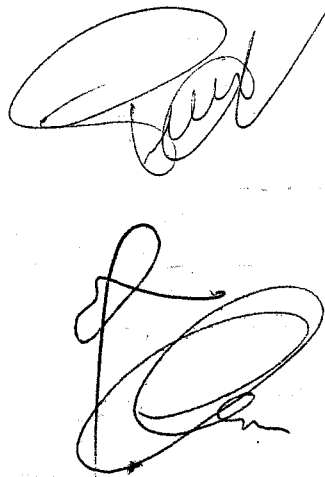
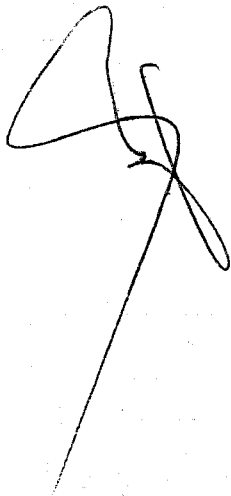
LE-2  
L'indagine nella giurisprudenza è fondata  
d'una serie di richieste avverse  
corso o 2005 de tendenza  
a verificare oggettività trattamento  
nelle cont. e fra i diversi di procedure  
nelle stesse cont. Domande a  
ci non è stata data alcuna  
risposta che parte della parte  
giurisprudenza. Pertanto in mancanza  
di chiarimento nella allocazione de  
dati e al fine di evitare il  
ripetersi di rinvii per verificarsi  
nel 2008 e 2009 ritiene d'non  
fare continuare la riunione  
fino riscontro de condivide

la filosofia del fil. generale  
anche se queste necessità di un essere  
applicativo. Termina alle ore 18,45  
~~alla~~ lascia i lavori

- si passa alla trattazione delle voci  
che compaiono il prosa e si ricorre  
l'attenzione sulle due voci per le quali  
più meglio attivarsi le trattative e  
dare: a) lo stabilimento per le produzioni -  
b) forma posizione ORGANIZZATIVE -

Le pub. vengono l'accordo di cui al  
doc. "A" allegato

Cofer  
DIRETTORE  
V. I. M.



... della D.T. per la ...



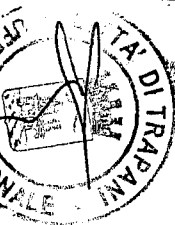
*[Handwritten signature]*  
 1/1/2009

ART. 4 C.2 LETT. A) C.C.N.L. 09/05/2006 ( art. non richiamato dal c.c.n.l. del 1/104/2008 )	INCREMENTO 0,3 MONTE SALARI 2003		
	ECONOMIE PERS. IN QUIESCENZA ANNO 2008	8.096,80	
	ECONOMIE FONDO B	37.588,57	
	SOMMA NON UTILIZZATA DA FONDO POS. ECON. ORIZZ. ANNO 2007		
	TOTALE	1.251.342,15	DA QUANTIFICARE

RIEPILOGO FONDO ANNO 2009			
	PARTE STABILE	2.420.970,18	ANNOTAZIONI
	PARTE VARIABILE	1.251.342,15	
	TOTALE	3.672.312,33	

UTILIZZO DEL FONDO			
FONDO POSIZIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI		1.104.576,71	ANNOTAZIONI
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE		221.076,00	
INDENNITA' DI COMPARTO E INDENNITA' ASILI PERSONALE CONTRATTISTA		49.193,93	
INDENNITA' DI COMPARTO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO		284.085,18	
INDENNITA' PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO - SCUOLA, ASILI, VARIE		46.952,87	
ALTE SPECIALIZZAZIONI		22.875,78	
INDENNITA' DI RESPONSABILITA'		150.000,00	
FONDO B (TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA' ECC.)		505.138,00	
RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE		1.006.807,52	
DISPONIBILITA' PER PRODUTTIVITA'		281.606,34	
SOMMARIO		3.672.312,33	

*[Handwritten notes on the left margin:]*  
 Si confermano da ...  
 ... di € 59.000,00 ...  
 ... di € 59.000,00 ...  
 ... per ...



- Le differenza deve ...  
 ...  
 ...

pubb. just. alla <sup>verificata la</sup> legge di metà del tavolo.

CGIL alla luce della normativa riguardante  
la nuova valutazione e l'assetto degli  
enti just. e considerato che siamo alla fine  
dell'anno 2009 ed al fine di avviare  
gli impegni già assunti con precedente  
contrattazione fatta ex del. G. N. n.  
295 del 5.12.08 ritiene necessario concludere

la presente seduta la distribuzione del  
fondo 2009 al fine di evitare dei  
danni di natura economica e  
lavorativa di questo Ente.

Il Dst. Piae. al fine di garantire + quello  
che è possibile la remunerazione in modo  
temporaneo del salario accennato nel tempo  
e in riferimento agli ultimi 4-5 anni  
sono state introdotte una serie di  
immagini che a parte una loro parte  
effettiva però. Mi riferisco al fatto che  
le voci indicate vengono pagate e  
una certa regolarità e tra esse  
un'assimilazione quella afferente al  
P.O. Nel tentativo di dare continuità  
alla spesa quest'anno le debbono  
partire vs. attuazione introdurre

qualeora d' un' ~~parte~~ e ~~con~~ un  
impegno di. plurimale + eu. ~~parte~~  
apertare davanti con a respus.  
lavoratori, dilane' appesati dopo  
4 mesi un'no essere'no, accor  
do raffinare dopo esamini.  
trattative dove ~~giu~~ ~~con~~  
di fare interessi molto che  
rivente tutto cio' ~~giu~~ ~~con~~  
d'endo un' ~~con~~ ~~con~~ ~~con~~  
contato: se ~~giu~~ ~~con~~ ~~con~~  
de ~~giu~~ ~~con~~ ~~con~~ ~~con~~  
suo in ~~giu~~ ~~con~~ ~~con~~ ~~con~~  
ue e ~~giu~~ ~~con~~ ~~con~~ ~~con~~  
avuto ~~giu~~ ~~con~~ ~~con~~ ~~con~~  
faretto essere ~~giu~~ ~~con~~ ~~con~~  
doretto un'giore ~~giu~~ ~~con~~ ~~con~~  
il segretario d'elena de ~~giu~~ ~~con~~ ~~con~~  
prent ~~giu~~ ~~con~~ ~~con~~ ~~con~~  
de le ~~giu~~ ~~con~~ ~~con~~ ~~con~~  
proprietà del ~~giu~~ ~~con~~ ~~con~~  
di ~~giu~~ ~~con~~ ~~con~~ ~~con~~  
d'el. ~~giu~~ ~~con~~ ~~con~~ ~~con~~  
certo de ~~giu~~ ~~con~~ ~~con~~ ~~con~~  
fede ~~giu~~ ~~con~~ ~~con~~ ~~con~~  
~~giu~~ ~~con~~ ~~con~~ ~~con~~





# Città di Trapani

Provincia di Trapani

## Ufficio Gestione del Personale

debba essere operata tra chi assiste un disabile all'interno del proprio nucleo familiare e chi al di fuori. Stesso criterio deve essere seguito per il dipendente colpito da una malattia di lunga degenza che così si vede penalizzato 2 volte, rispetto a chi, invece, presenta certificati medici di breve durata.

**Il Segretario Generale** per ciò che riguarda l'indicatore " disponibilità al cambiamento dei compiti assegnati " fa presente che il fine che si intende perseguire è quello di premiare la disponibilità e la capacità del dipendente al cambiamento di compiti , soprattutto in casi di emergenza, sia nell'ambito del servizio di appartenenza che in altri servizi, senza che vi sia necessità di imposizioni alcune.

**Virzi** dichiara di condividere, sia pure parzialmente, il pensiero della RSU; sulla disponibilità al cambiamento, pur dichiarandosi d'accordo al mantenimento di tale indicatore, ritiene che debba essere diminuito il punteggio da attribuire allo stesso, stante che il dipendente, nella maggior parte dei casi, non comprende l'equivalenza delle mansioni. Con riferimento ai benefici di cui alla legge 104/92 si dichiara del tutto contrario a quanto osservato nel precedente intervento, dal Sig. Di Lorenzo, giudicando una simile previsione del tutto illegittima.

**CISL** si dichiara d'accordo con la RSU e la CGIL pur essendo dell'avviso che i criteri, per le posizioni economiche elevate, dovrebbero essere diversificati.

**CSA** si dichiara d'accordo con la RSU ed afferma di non ritenere peregrina la proposta della UIL di regolamentare i permessi di cui alla legge 104, prevedendo una diversificazione a secondo del soggetto da assistere.

Vengono rivisti, seduta stante e d'intesa tra parte pubblica e sindacale, i punteggi attribuiti agli indicatori di valutazione per ciascuna categoria e, dopo ampio dibattito, raggiunto l'accordo, le schede, con i punteggi così come concordemente riformulati, vengono approvate da entrambe le parti.

Si stabilisce, altresì, che non sono da computare tra le assenze:

- permessi di cui alla legge 104/92;
- infortunio;
- permessi per donazione sangue;
- testimonianza per conto dell'Amministrazione;
- congedo obbligatorio di maternità;

Le suddette schede vengono allegate al presente verbale per formarne parte integrante.



# Città di Trapani

Provincia di Trapani

## Ufficio Gestione del Personale

Il **Dott. Piacentino** dà, quindi, lettura dell'art.16 del CCID che consente al dipendente di ricorrere alla Commissione Paritetica nel caso in cui non viene condivisa la valutazione del Dirigente mettendo in rilievo le competenze e, soprattutto, i limiti della stessa.

Dopo ampio dibattito si concorda che, in caso di non condivisione della valutazione, il dipendente, ritirata la scheda, entro i successivi 5 giorni, può formulare osservazioni precisando se intende ricevere risposta scritta o essere convocato dal Dirigente con l'assistenza di un rappresentante sindacale, portandone a conoscenza anche il Segretario Generale. Al Dirigente è fatto obbligo di convocare, entro giorni 5 dalla ricezione del ricorso, il dipendente .

**La concertazione sui criteri per la progressione orizzontale a far data dall'1.01.2009 si conclude con esito positivo.**

Alle ore 17,45 esce Giarratano.

Si procede con la discussione sul punto 3 dell'ordine del giorno "Proposta di nuova articolazione dell'orario di servizio del personale educativo degli Asili Nido comunali".

**Morello**, per conto della RSU, riferisce di non potersi esprimere sul punto non avendo la RSU, preventivamente, approfondito l'argomento.

**Di Lorenzo** non ritiene di entrare nel merito dell'argomento in discussione trattandosi di un fatto gestionale ma' di essere disponibile a discutere sulle competenze se c'è una proposta. Dà, quindi, lettura dell'art. 31, comma 5, del CCNL 14-09-2000 che espressamente recita che il calendario scolastico non può in ogni caso superare le 42 ore settimanali, deve essere prevista l'interruzione per Natale e per Pasqua, secondo modalità attuative definite in sede di concertazione.

Suggerisce una rimodulazione delle 42 ore previste nel calendario scolastico prevedendo una banca delle ore piuttosto che dislocare il personale negli uffici nel periodo estivo.

**CSA** non entra nel merito dell'argomento ma suggerisce di accentrare nel mese di luglio le attività di formazione e di sviluppo.

**Bertino** riferisce che la posizione della Cisl non è quella di aumentare l'orario di servizio bensì di diminuire l'orario all'utenza. Propone, pertanto, di definire la concertazione con l'impegno di rivedere il tutto, nel mese di ottobre, alla fine della sperimentazione.

Fa rilevare che il servizio nido, così come concepito, ha costi abnormi per l'Amministrazione. L'utenza paga le rette a seconda del reddito: si potrebbe chiedere un contributo anche a chi è esente nel caso in cui il servizio viene erogato oltre le ore 14,30 o nella giornata del sabato.



# Città di Trapani

Provincia di Trapani

## Ufficio Gestione del Personale

**Il Segretario Generale** è dell'avviso che la proposta della Cisl può costituire una ipotesi di ragionamento per il futuro. In atto bisogna verificare il numero degli utenti e come coprire le fasce orarie. Non bisogna, inoltre, dimenticare che ci sono state proteste da parte dell'utenza per l'aumento del costo delle rette, sicchè ritiene poco opportuno gravare di ulteriori oneri economici i fruitori del servizio che intendano fruirne oltre le 14:30 e/o il sabato. Dichiara, pertanto, di non condividere quanto sostenuto sul punto dal Sig. Bertino.

**CGIL** ricorda che si sta parlando di un servizio particolare per l'utenza interessata, un servizio più complesso di quello che sembra.

Nell'articolazione dell'orario occorre rispettare le norme contrattuali, le 5 ore di assistenza ai bambini e le 42 settimane previste dal calendario scolastico, nonché l'interruzione nelle festività di Natale e Pasqua. Tale rispetto non sembra evincersi nell'articolazione dell'orario, soprattutto in qualche fascia. Propone, la chiusura alle ore 14,00 nella giornata di sabato.

**Meli** invita il Dirigente del Settore IV a rivedere il Regolamento degli asili e questi risponde che si sta operando in tal senso.

In merito alla banca delle ore proposta da Di Lorenzo ritiene che qualsiasi ora accumulata deve avere un riscontro finanziario.

Pur essendo dell'avviso che nella giornata del sabato gli asili dovrebbero essere chiusi, dichiara che la Cisl è favorevole alla sperimentazione stante che la necessità di rivedere gli orari scaturisce da esigenze che vengono manifestate dall'utenza. Tuttavia, se il numero dei bambini per ciascun asilo è esiguo si potrebbe procedere ad una turnazione dei vari asili.

**Il Segretario Generale** evidenzia che si deve dare all'utenza il massimo dei servizi senza, per questo, chiedere un aumento dei costi.

**Il Dott. Piacentino** aggiunge che l'Amministrazione in atto copre solo l'8% del servizio in quanto vi sono delle fasce esenti. E' necessario non diminuire i servizi ma cercare di recuperare i costi.

Alla fine del dibattito si conviene sulla rimodulazione dell'orario con l'impegno di rincontrarsi ad ottobre per le verifiche.

Alle ore 18,30 la seduta viene sospesa.

LE OO.SS.

U.L. 06/07/09

I COMPONENTI LA RSU

2

LA PARTE PUBBLICA

F. De Lorenzo  
M. P. R.

**SCHEDA PER L'AMMISSIONE ALLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE  
CATEGORIA " A "**

INDICATORI	VALUTAZIONI 1	PESO 2	PUNTEGGIO Colonna 1 per colonna 2
Impegno nello svolgimento del lavoro assegnato e rispetto delle scadenze e degli ordini di servizio	10 9 8 7 6 5 4	2,5	
Disponibilità al cambiamento dei compiti assegnati	10 9 8 7 6 5 4	1,0	
Attenzione posta nello svolgimento di mansioni ripetitive. Capacità di gestione degli imprevisti	10 9 8 7 6 5 4	2,0	
Disponibilità a cooperare e collaborare con colleghi sia del proprio ufficio che di altri servizi	10 9 8 7 6 5 4	2,0	
Capacità di relazionarsi con l'utenza	10 9 8 7 6 5 4	2,5	
Sanzioni comminate ( a detrarre come riportato a piè di pagina )	Da meno 0,50 a.....		
<b>Totale</b>			

Rimprovero scritto punti 0,50 ( per ogni sanzione)

Multa da 1 a 4 ore punti 1 ( per ogni sanzione)

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino max di gg.5 ore punti 6 ( per ogni sanzione)

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione superiore a gg.5 ore punti 10 ( per ogni sanzione)

**I candidati devono conseguire, per collocarsi utilmente in graduatoria, una valutazione totale non inferiore a punti 60**

Disamina indicatori scheda "A"

<p>Impegno nello svolgimento del lavoro assegnato e rispetto delle scadenze e degli ordini di servizio</p>	<p>Indica l'attenzione alla minimizzazione degli errori, alla ricerca di risultati di buona qualità e al rispetto di tempi e scadenze nonché delle disposizioni di servizio impartite dai superiori.</p>
<p>Disponibilità di cambiamento dei compiti assegnati</p>	<p>Indica la capacità e la disponibilità a rispondere positivamente al cambiamento di compiti e modalità operative nell'ambito del servizio di appartenenza o in altri servizi.</p>
<p>Attenzione posta nello svolgimento di mansioni ripetitive. Capacità di gestione degli imprevisti</p>	<p>Indica il grado di attenzione posta alla qualità del lavoro anche nello svolgimento di mansioni ripetitive e la capacità di affrontare responsabilmente gli imprevisti cercando, con spiccato senso pratico, le possibili soluzioni.</p>
<p>Disponibilità a cooperare e collaborare con colleghi sia del proprio ufficio che di altri servizi</p>	<p>Indica la capacità di a lavorare con colleghi sia del proprio ufficio che di altri Servizi e la disponibilità ad aiutarli, qualora fosse necessario, per una maggiore integrazione tra i servizi.</p>
<p>Capacità di relazionarsi con l'utenza</p>	<p>Indica la capacità di comprendere ed interpretare le esigenze dell'utente dimostrando disponibilità a soddisfarle in modo adeguato.</p>

**SCHEDA PER L'AMMISSIONE ALLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE**  
**CATEGORIA "B"**

INDICATORI	VALUTAZIONE 1	PESO 2	PUNTEGGIO Colonna 1 per Colonna 2
Impegno nello svolgimento del lavoro assegnato e rispetto delle scadenze e degli ordini di servizio	10 9 8 7 6 5 4	2,5	
Competenze tecniche riguardanti specificatamente il proprio lavoro	10 9 8 7 6 5 4	2,0	
Disponibilità al cambiamento dei compiti assegnati	10 9 8 7 6 5 4	1,0	
Disponibilità a cooperare e collaborare con colleghi sia del proprio ufficio che di altri servizi	10 9 8 7 6 5 4	2,5	
Capacità di relazionarsi con l'utenza	10 9 8 7 6 5 4	2,0	
Sanzioni comminate ( a detrarre come riportato a piè di pagina	Da meno 0,50 a.....		
			<b>Totale</b>

Rimprovero scritto punti 0,50 ( per ogni sanzione)

Multa da 1 a 4 ore punti 1 ( per ogni sanzione)

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino max di gg.5 ore punti 6 ( per ogni sanzione)

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione superiore a gg.5 ore punti 10 ( per ogni sanzione)

**I candidati devono conseguire, per collocarsi utilmente in graduatoria, una valutazione totale non inferiore a punti 60**

Disamina indicatori scheda "B"

<p><b>Impegno nello svolgimento del lavoro assegnato e rispetto delle scadenze e degli ordini di servizio</b></p>	<p>Indica l'attenzione alla minimizzazione degli errori, alla ricerca di risultati di buona qualità e al rispetto di tempi e scadenze nonché delle disposizioni di servizio impartite dai superiori.</p>
<p><b>Competenze tecniche riguardanti specificatamente il proprio lavoro</b></p>	<p>Indica l'insieme di conoscenze tecnico-specialistiche, le esperienze acquisite e la competenza nel proprio settore di attività.</p>
<p><b>Disponibilità al cambiamento dei compiti assegnati</b></p>	<p>Indica la capacità e disponibilità a rispondere positivamente al cambiamento di compiti e modalità operative nell'ambito del Servizio di appartenenza o in altri Servizi.</p>
<p><b>Disponibilità a cooperare e collaborare con colleghi sia del proprio ufficio che di altri servizi</b></p>	<p>Indica la capacità di a lavorare con colleghi sia del proprio ufficio che di altri Servizi e la disponibilità ad aiutarli, qualora fosse necessario, per una maggiore integrazione tra i servizi in vista del risultato.</p>
<p><b>Capacità di relazionarsi con l'utenza</b></p>	<p>Indica la capacità di comprendere ed interpretare le esigenze dell'utente dimostrando disponibilità a soddisfarle in modo adeguato.</p>

**SCHEDA PER L'AMMISSIONE ALLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE  
CATEGORIA "C"**

INDICATORI	VALUTAZIONE 1	PESO 2	PUNTEGGIO Colonna 1 per Colonna 2
Autonomia nello svolgimento del lavoro e capacità nel gestire situazioni complesse	10 9 8 7 6 5 4	2,5	
Accuratezza e controllo della qualità e dei tempi del proprio lavoro e capacità di proporre nuove modalità e metodologie di lavoro per migliorare la prestazione	10 9 8 7 6 5 4	3,0	
Disponibilità all'assunzione di nuovi incarichi e nuove responsabilità e nella collaborazione tra diverse strutture	10 9 8 7 6 5 4	2,0	
Conoscenze tecnico-specialistiche, esperienze acquisite e competenza nel proprio settore di attività	10 9 8 7 6 5 4	2,5	
Sanzioni comminate ( a detrarre come riportato a piè di pagina)	Da meno 0,50 a.....		
			<b>Totale</b>

Rimprovero scritto punti 0,50 ( per ogni sanzione)

Multa da 1 a 4 ore punti 1 ( per ogni sanzione)

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino max di gg.5 ore punti 6 ( per ogni sanzione)

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione superiore a gg.5 ore punti 10 ( per ogni sanzione)

**I candidati devono conseguire, per collocarsi utilmente in graduatoria, una valutazione totale non inferiore a punti 60**

**Disamina indicatori/scheda di valutazione " C "**

<p>Autonomia nello svolgimento del proprio e capacità nel gestire situazioni complesse</p> <p>Accuratezza e controllo della qualità e dei tempi del proprio lavoro; capacità di proporre nuove modalità e metodologie di lavoro per migliorare la prestazione</p>	<p>Indica la capacità di lavorare e di gestire qualsiasi compito assegnato, anche al di fuori della stretta routine, in maniera autonoma, pur in mancanza di supervisione, ed anche in presenza di carichi di lavoro rilevanti ed uno spiccato senso pratico nell'affrontare situazioni difficili da gestire, ricercando possibili soluzioni</p> <p>Indica l'attenzione posta al controllo regolare della qualità del proprio lavoro, ricercando risultati di buona qualità e nel rispetto di una tempistica adeguata e la capacità di esporre con chiarezza e semplicità fatti e concetti utilizzando parole appropriate e comprensibili. Indica, altresì, la capacità di proporre e adottare miglioramenti che spesso incidono in modo positivo sui processi di lavoro .</p>
<p>Disponibilità all'assunzione di nuovi incarichi e nuove responsabilità e nella collaborazione tra diverse strutture</p>	<p>Indica la disponibilità ad accettare positivamente l'assunzione di nuove responsabilità ed incarichi al di fuori delle proprie competenze, considerandoli opportunità ed arricchimento professionale e la disponibilità a collaborare, a mettere a disposizione le informazioni e a cercare soluzioni ai problemi insieme ai colleghi di altre strutture.</p>
<p>Conoscenze tecnico-specialistiche, esperienze acquisite e competenza nel proprio settore di attività</p>	<p>Comprende l'insieme di conoscenze tecniche che il dipendente sviluppa con costante aggiornamento e gli consentono di risolvere problemi, anche complessi, nel proprio ambito specialistico.</p>

**SCHEDA PER L'AMMISSIONE ALLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE  
CATEGORIA "D"**

INDICATORI	VALUTAZIONE 1 10 9 8 7 6 5 4	PESO 2 2,0	PUNTEGGIO Colonna 1 per colonna 2
Autonomia nello svolgimento del lavoro e capacità nell'affrontare situazioni difficili da gestire	10 9 8 7 6 5 4	2,0	
Capacità nel pianificare ed organizzare attività anche complesse e nella proposizione di obiettivi e di suggerire soluzioni	10 9 8 7 6 5 4	2,5	
Capacità nel gestire e motivare i propri collaboratori	10 9 8 7 6 5 4	2,0	
Conoscenze tecnico-specialistiche, esperienze acquisite e competenza nel proprio settore di attività	10 9 8 7 6 5 4	2,0	
Disponibilità all'assunzione di nuovi incarichi e nuove responsabilità e nella collaborazione tra diverse strutture	10 9 8 7 6 5 4	1,5	
Sanzioni comminate ( a detrarre come riportato a piè di pagina)	Da meno 0,50 a.....		
			<b>Totale</b>

Rimprovero scritto punti 0,50 ( per ogni sanzione)

Multa da 1 a 4 ore punti 1 ( per ogni sanzione)

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino max di gg.5 ore punti 6 ( per ogni sanzione)

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione superiore a gg.5 ore punti 10 ( per ogni sanzione)

**I candidati devono conseguire, per collocarsi utilmente in graduatoria, una valutazione totale non inferiore a punti 60**

Disamina indicatori scheda "D"

<p>Autonomia nello svolgimento del lavoro e capacità nell'affrontare situazioni difficili da gestire</p>	<p>Indica la capacità di lavorare e di risolvere i problemi operativi con un buon grado di autonomia nonché uno spiccato senso pratico nell'affrontare situazioni difficili da gestire, ricercando possibili soluzioni</p>
<p>Capacità nel pianificare ed organizzare attività anche complesse e nella proposizione di obiettivi e di suggerire soluzioni</p>	<p>Indica la capacità di organizzare e pianificare le attività, anche complesse, assegnate, di sfruttare le risorse disponibili ed affrontare in maniera ottimale le situazioni, anche in presenza di carichi di lavoro rilevanti, suggerendo le soluzioni. Indica, altresì, la capacità di predisporre in maniera chiara attività di programmazione.</p>
<p>Capacità nel gestire e motivare i propri collaboratori</p>	<p>Indica la capacità nel gestire e motivare i propri collaboratori, affidando loro incarichi appropriati, promuovendone efficacemente lo sviluppo come individui e come gruppo.</p>
<p>Conoscenze tecnico-specialistiche, esperienze acquisite e competenza nel proprio settore di attività</p>	<p>Comprende l'insieme di conoscenze tecniche che sviluppa con costante aggiornamento e gli consentono di risolvere problemi, anche complessi, nel proprio ambito specialistico.</p>
<p>Disponibilità all'assunzione di nuovi incarichi e nuove responsabilità e nella collaborazione tra diverse strutture</p>	<p>Indica la disponibilità ad accettare positivamente l'assunzione di nuove responsabilità ed incarichi al di fuori delle proprie competenze, considerandoli opportunità ed arricchimento professionale e la disponibilità a collaborare, a mettere a disposizione le informazioni e a cercare soluzioni ai problemi insieme ai colleghi di altre strutture.</p>

Al punteggio complessivo ottenuto si aggiunge per la prestazione lavorativa in servizio il seguente valore :

- I meno dell'85% valore 0
- II dall'86% al 90% valore 4%
- II dal 91% al 95% valore 8%
- II dal 96% al 100 % valore 10%

#### PART TIME

Il punteggio attribuito per la presenza in servizio viene ridotto proporzionalmente per i soggetti in part time ( es. 1 mese part time: 11/12)

A parità di punteggio avranno diritto alla progressione i dipendenti che hanno una maggiore anzianità nella posizione economica di appartenenza ( 1 punto per ogni anno o frazione superiore a mesi 6).  
In caso di persistente parità i dipendenti che abbiano un titolo di studio superiore a quello richiesto per il profilo professionale di appartenenza e, sempre in caso di parità, i dipendenti con maggiore età anagrafica. In ultimo, ove dovesse persistere ulteriore situazione di parità si procederà al sorteggio.

ESITO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

SOTTOPOSTA PER L'APPROVAZIONE ALLA GIUNTA NELLA SEDUTA DI OGGI 31/12/09.....  
 INTRAPRESA ALLE ORE 10:00.....

ESITO SCRUTINIO PALESE:

GENERALITA' SINDACO ASSESSORI	PRESENTI/FAVOREVOLI (FIRMA)	PRESENTI/CONTRARI (FIRMA)	VOTAZIONE DICHIARAZIONE IMMEDIATA ESECUTIVITA' (FIRMA)
FAZIO GIROLAMO			
MESSINA N.			
SCALABRINO F.			
CALLOTTA N.			
TOMASINO B.			
DI DISCORDIA D.			
RANDAZZO M.			
GRIGNANO A.			
FERRANTE D.			
SPATARO C.			
MARINO G.			

ESITO SCRUTINIO SEGRETO : .....

DIVENUTA DELIBERAZIONE IN BASE ALL'ESITO DI CUI SOPRA

DETERMINAZIONE DIVERSA .....

IL SINDACO/PRESIDENTE

IL SEGRETARIO GENERALE

Indi

## LA GIUNTA COMUNALE

**Vista** la proposta di deliberazione riportata in precedenza avente per oggetto:

Delegazione trattante del 29.12.2009 “Risorse decentrate fondo anno 2009 personale non dirigenziale – criteri per la destinazione”. Verbale di accordo.

**Preso atto** che la proposta stessa reca soltanto il parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell’art. 53 della legge 142/1990 come recepita dalla L.R. n. 48/1991 e così come modificato dall’art. 12 della L.R. n. 30/2000 nel presupposto che la deliberazione non comporta impegno di spesa né decremento d’entrata e non coinvolge altri aspetti finanziari.

**Considerato** che, in relazione ai presupposti di fatto e di diritto accertati e verificati dal Responsabile del Procedimento vengono condivisi e fatti propri tutti gli elementi della proposta di deliberazione (intestazione, preambolo, motivazione e dispositivo).

**Visto** l’O.R.EE.LL. e successive modifiche ed integrazioni

Con voti unanimi espressi mediante scrutinio palese

### DELIBERA

di approvare, facendola propria in tutti i suoi elementi, la proposta di deliberazione in precedenza riportata intendendola qui di seguito integralmente trascritta.

Dopo di che LA GIUNTA con separata votazione unanime e palese

**DELIBERA**

Dichiarare la deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi di legge stante l'urgenza di provvedere in merito.

Il presente verbale di deliberazione è stato redatto in base alla proposta di provvedimento (acquisita agli atti) debitamente firmata da tutti gli intervenuti alla seduta. Esso, previa timbratura e siglatura in sede di collazione, dei fogli intercalari, e degli allegati, viene sottoscritto, a conferma integrale del suo contenuto – comprese le dizioni e le segnature apposte a penna sul frontespizio nonché le interlineature degli spazi non utilizzati – come segue:

**II SINDACO/PRESIDENTE**  
**F.to GIROLAMO FAZIO**

**L'ASSESSORE ANZIANO**  
**F.to FRANCESCA SCALABRINO**

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**F.to FABRIZIO DALL'ACQUA**

---

**REFERTO DI ESECUTIVITA' (L.R. N.44/1991 – L.R. N.23/1997)**

- ✦ DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA
- ◇ DIVENUTA ESECUTIVA PER DECORRENZA DEL TERMINE DI LEGGE (10 GG. DALLA PUBBLICAZIONE) IL \_\_\_\_\_

IL DIPENDENTE ADDETTO \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE \_\_\_\_\_

*M. Colocelli*  
AVV. FABRIZIO DALL'ACQUA

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

SI CERTIFICA CHE COPIA DELLA DELIBERAZIONE DI CUI AL PRESENTE VERBALE E' STATA PUBBLICATA ALL'ALBO PRETORIO DEL COMUNE PER 15 GIORNI CONSECUTIVI, AI SENSI DI LEGGE, E PRECISAMENTE DAL \_\_\_\_\_

GIUSTA ATTESTAZIONE DEL DIPENDENTE ADDETTO RIPORTATA NELLA SUDETTA COPIA.

TRAPANI \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

PERSONALE

copie eff. ff.

IL SEGRETARIO GENERALE