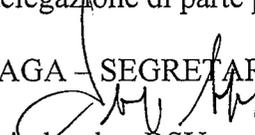


**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
PER LA DISCIPLINA DELLA
INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE
DIPENDENTE - ANNO 2011**

Il giorno 17 del mese di Ottobre 2011, presso la Residenza Municipale, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica, composta da:

DOTT. LUIGI DAGA  SEGRETARIO GENERALE

E la delegazione sindacale - RSU:

MARA CESARI
LORETTA PETTAZZONI
IVANO POCA TERRA
SILVANA BENVENUTI

OO.SS territoriali firmatarie del CCNL di categoria:

F.P. CGIL ALBERTO CONVERSI
SULPM

PREMESSO che:

- in data 21/04/11 è stato sottoscritto l'accordo stralcio 2011 autorizzato con atto GC n. 48/11
- in data 3/10/2011, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo decentrato per la disciplina della incentivazione al personale per l'anno 2011
- il Revisore dei Conti, sulla base della relazione illustrativa tecnico-finanziaria inviata ai sensi all'art.5 - 3° comma del CCNL 1.04.99, così come sostituito dall'art.4 del CNL 22.1.2004, dalla delegazione trattante di parte pubblica con verbale n. 12 del 6/10/2011, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio
- la Giunta comunale, con atto n 97 del 10/10/2011 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina della incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, per l'anno 2011.

Le parti:

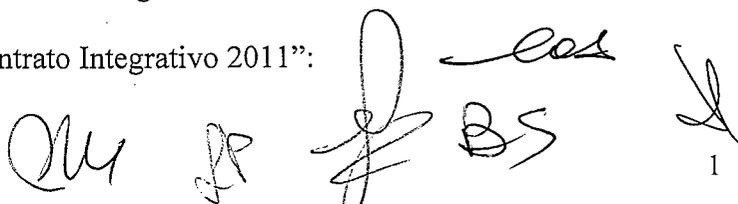
danno atto

- dei vincoli previsti dall'art. 8 del CCNL 11/04/2008;
- che con la stipula del presente contratto, le clausole e istituti contemplati, sostituiscono quanto previsto in precedenti accordi, salvo espresso richiamo;

si impegnano

- ad improntare la gestione degli istituti di cui alla presente ipotesi, sulla base dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti al fine della prevenzione di conflitti o controversie;
- a definire, se necessario, appositi incontri per la risoluzione di eventuali problemi in ordine alle modalità operative di erogazione e di calcolo dei seguenti istituti, senza ulteriori modifiche del presente accordo;

E sottoscrivono il seguente "Contratto Decentrato Integrativo 2011":



INDICE

TITOLO I°- Disposizioni Generali

- DURATA E INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE
- AMBITO DI APPLICAZIONE

TITOLO II°- Costituzione del fondo

- COSTITUZIONE DEL FONDO

TITOLO III°- Utilizzo delle risorse

ART. 1 PROGRESSIONE ECONOMICA

ART. 2 INDENNITA' DI COMPARTO

ART. 3 ALTRE INDENNITA'

3.1 INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO

ART. 4 FONDO DESTINATO AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

4.1 INDENNITA' RESPONSABILE ADDETTI URP

ART.5 FONDO DESTINATO AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

5.1 INDENNITA' DI RESPONSABILITA' PERSONALE CAT. D

ART. 6 INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

ART. 7 INDENNITA' DI RISCHIO

ART. 8 INDENNITA' DI DISAGIO

8.1 DISAGIO PER PARTICOLARI SITUAZIONI LAVORATIVE

ART. 9 INDENNITA' DI TURNO , REPERIBILITA,' RIPOSO COMPENSATIVO E MAGGIORAZIONE RETRIBUZIONE ORARIA

9.1 INDENNITA' DI TURNO

9.2 INDENNITA' DI REPERIBILITA'

9.3 RIPOSO COMPENSATIVO

9.4 MAGGIORAZIONI RETRIBUZIONE ORARIA

ART. 10 PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE/GRUPPI PER PROGETTI

10.1 PROGETTO FRUIBILITA' SERVIZI PER LE FAMIGLIE

10.2 PROGETTO SICUREZZA DEI CITTADINI

10.3 PROGETTO PRESENZA DELLE ISTITUZIONI

10.4 PROGETTO CAMBIAMENTO STRUTTURA ORGANIZZATIVA

10.5 PROGETTO MODIFICA GESTIONE ORGANIZZATIVA ASILI NIDO

10.6 PROGETTO POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO SQUADRA ESTERNA

TITOLO IV°- Fondi finalizzati

ART11 FONDO PER SPECIFICHE ATTIVITA' E PRESTAZIONI

11.1 INCENTIVI RECUPERO EVASIONE ICI

me

JP

BS

cos

11.2 INCENTIVI LEGGE MERLONI

11.3 PROGETTO FINALIZZATO "CITTADINI STRANIERI"

11.4 INDENNITA' PER COORDINAMENTO 15° CENSIMENTO POPOLAZIONE

ART.12 SERVIZIO MENSA

TITOLO I°- Disposizioni Generali

Durata e interpretazione autentica delle clausole controverse

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2011

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire consensualmente il significato.

L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza, la clausola controversa.

Ambito di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Malalbergo, e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

TITOLO II°- Costituzione del fondo

La delegazione prende atto che il fondo risulta costituito:

€ 86.948,00 parte fissa

€ 76.703,77 parte variabile

€ 10.000,98 parte variabile art. 15 lett. K CCNL 01/0499

€ 173.652,75 TOTALE COSTO CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA al lordo fondo per specifiche attività (si veda allegato 1)

Nell'importo di cui sopra, è previsto l'inserimento delle risorse di cui all'art. 15- c.2, per l'importo massimo corrispondente all'1,2% Monte Salari 1997.

TITOLO III°-Utilizzo delle risorse

Le parti convengono che l'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività di cui al Tit. II, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo.

Il presente contratto, nei limiti delle risorse previste, si intende rinnovato di anno in anno, fino alla sottoscrizione del successivo, salvo disdetta di una delle parti.

Entro tali disponibilità, pertanto, si procederà alla liquidazione degli istituti a carattere fisso e continuativo, verificata la permanenza delle condizioni.

ART.1	PROGRESSIONE ECONOMICA (art. 17 c. 2 lett. B)	€ 51.766,22
--------------	--	--------------------

Si confermano le progressioni economiche riferibili al 31 dicembre 2010.

Me JP

ae
BS

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22/01/2004, le risorse economiche destinate alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

ART. 2 INDENNITA' DI COMPARTO

€ 25.917,14

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2011 dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22/01/2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 è da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Non sono a carico del fondo le risorse destinate al personale a tempo determinato relative a posti non ricoperti all'01/01/2002.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per l'anno 2011 l'ammontare dell'indennità di comparto finanziata con risorse decentrate stabili è pari a € 25.917,14

ART. 3 INDENNITA' AL PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO

€ 6.500,00

3.1 INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO

In base all'art. 31 comma 7 del CCNL del 14/09/2000, al personale educativo degli asili nido spetta, oltre l'indennità professionale di € 464,81 annue lorde, un'indennità di € 61,97 mensili lorde, per dieci mesi di anno scolastico, con decorrenza 31/12/1999 e pertanto con esclusione dei mesi di luglio e agosto.

Tale indennità è riconosciuta ai dipendenti a tempo determinato e indeterminato, con liquidazione mensile.

L'indennità di € 464,81 viene incrementata secondo la previsione dell'art. 6 del CCNL del 5/10/2001 (biennio economico) di € 340,86.

**ART.4 FONDO DESTINATO AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA'
DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI
- INDENNITA' ADDETTI URP**

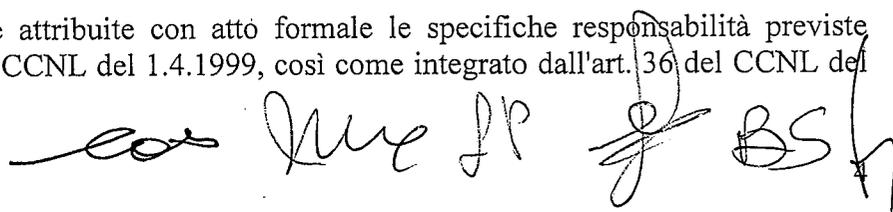
€

1.500,00

4.1 INDENNITA' RESPONSABILITA' ADDETTI URP

La parti concordano di prevedere l'indennità per il periodo 1/1 - 31/12 in attesa della definizione dell'assetto organizzativo.

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del



22/01/2004, e agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, è prevista una indennità pro capite nella misura massima di €. 300,00 annui lordi, indipendentemente dal numero delle deleghe o dei compiti attribuiti. Tale indennità, come per il 2010, viene confermata anche per l'anno 2011 a € 25,00 pro capite mensili lordi dal 01/01/2011 al 31/12/11.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità mensile lorda
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 25,00
Ufficiale elettorale	€ 25,00
Addetto all'ufficio relazioni con il pubblico	€ 25,00

La stessa verrà riconosciuta unitamente allo stipendio, previo atto ricognitorio del responsabile competente per l'individuazione degli aventi diritto.

ART.5 FONDO DESTINATO AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI - I.P.R D € 8.403,77

5.1 INDENNITA' RESPONSABILITA' CATEGORIE D

Per l'anno 2011, vista la disponibilità di € 8.403,77 salvo conguaglio in attesa di verificare le somme a disposizione vengono riconosciuti Euro 1.115,00 annui lordi, con decorrenza dal 01/01/2011, riconosciuti al dipendente di cat.D cui siano state attribuite con atto formale dal Responsabile di Settore competente, le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, (I.P.R.), e dall'art. 7 del CCNL del 9/5/2006, con particolare riferimento all'attività di sostituzione del Responsabile, in caso di assenza e/o impedimento.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, continuità, fissità e ricorrenza.

La stessa verrà riconosciuta unitamente allo stipendio, previo atto ricognitorio del responsabile competente per l'individuazione degli aventi diritto.

ART. 6 - INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

€ 420,00

6.1 INDENNITA' PER MANEGGIO VALORI:

(Art. 36 CCNL del 14/9/2000)

Indennità attribuita all'istruttore contabile nominato economo comunale.

Compete solo per le giornate in cui il dipendente è effettivamente in servizio .

Viene confermato l'importo di 1,55 giornalieri.

ART. 7 - INDENNITA' RISCHIO

€ 2.344,64

ea BS *Me* *St* *J*

7.1 INDENNITA' DI RISCHIO

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL DEL 14/09/2000 è corrisposta al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale,

Le parti confermano le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente e precisamente:
-esecutore tecnico

- collaboratore professionale – notificatore autista

L'indennità di rischio verrà corrisposta :

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio come sopra menzionate;
- b) è quantificata in complessivi 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004)
- c) compete solo per i periodo di effettiva esposizione al rischio.

La liquidazione avverrà mensilmente da **gennaio a settembre, mentre sull'importo di ottobre-dicembre** sarà calcolato un conguaglio detraendo le assenze effettuate durante l'anno, con esclusione delle assenze per recupero orario.

ART. 8 – INDENNITA DI DISAGIO	€ 1.000,00
--------------------------------------	-------------------

3.1 DISAGIO PER PARTICOLARI SITUAZIONI LAVORATIVE

Viene richiamato l'art. 17 comma 2 lettera e) CCNL 01/04/1999 compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie B e C:

- n° 1 Coordinatore servizi ausiliari Cat. B1 per coordinamento del personale delle scuole dell'infanzia ;
- n° 1 Coordinatore Tecnico Manutentivo Cat. C per l'attività di pronto intervento prestata in orario flessibile in caso di segnalazioni di guasti e/o emergenze tecniche, con coordinamento del personale tecnico esecutore.

L'importo annuo pro capite è fissato per l'anno 2011 in € 500,00.

La liquidazione avverrà previa attestazione del Responsabile del settore competente e sarà calcolata tenendo conto delle assenze con esclusione delle assenze per recupero orario.

ART. 9 – INDENNITA DI TURNO, REPERIBILITA',
--

MAGGIORAZIONI E RIPOSO COMPENSATIVO
--

I seguenti istituti sono finanziati nell'ambito dei singoli progetti di cui all' articolo 10.

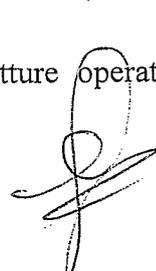
9.1 INDENNITA' DI TURNO

Indennità di turno (art. 22 C.C.N.L. 14/09/2000):

L'Amministrazione , in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, in relazione all'articolazione del servizio.

I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio di almeno 10 ore.



Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabili dall'art. 22 del CCNL del 14/09/2000.

L'indennità di cui al precedente punto viene corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio di turno.

Allo stato attuale risultano attivati i seguenti servizi articolati in turno:

- AGENTI DI POLIZIA MUNICIPALE
- COLLABORATORI EDUCATIVI
- EDUCATRICI (solo per il servizio di nido estivo, come definito nel calendario educativo annuale)
- COLLABORATORI PROFESSIONALI
- NOTIFICATORI AUTISTI SCUOLABUS

Su detti servizi saranno verificati da parte dei Responsabili le effettive articolazioni e rotazioni al fine dell'erogazione dell'indennità come previsto dal CCNL.

Al personale che effettua servizi in turni viene applicato il regime delle 35 ore, come definito nell'accordo stralcio di cui alla deliberazione G.M. n. 75/2002.

9.2 INDENNITA' DI REPERIBILITA'

L'indennità di reperibilità verrà corrisposta ai sensi e con le modalità di cui all'art. 23 del C.C.N.L.14/9/00 così come integrato dall'art. 11 del CCNL 5/10/2001.

In particolare:

- obbligo di reperibilità e in caso di chiamata obbligo del dipendente ad entrare in servizio nel più breve tempo possibile e comunque non oltre 30 minuti;
- in caso di chiamata le ore lavorate vengono retribuite con il compenso per lavoro straordinario o, a richiesta, con equivalente recupero, e non sono pertanto remunerate con l'indennità di reperibilità;
- la reperibilità è incompatibile con le ferie, congedi vari infortuni, malattia, sciopero e qualunque altro istituto che copra l'intera giornata lavorativa;
- il servizio viene organizzato tenendo conto, in via prioritaria, della disponibilità del personale che, comunque, non può essere destinato a più di 6 turni nell'arco del mese.

Allo stato attuale risultano attivati i seguenti servizi di reperibilità:

REPERIBILITA' NEVE: servizio di pronta reperibilità per lo sgombero neve relativo al personale settore tecnico, come da prassi ormai consolidata, per il periodo dal 15 Novembre al 15 Marzo.

REPERIBILITA' POLIZIA MUNICIPALE

9.3 RIPOSO COMPENSATIVO

(Art. 24 CCNL del 14/9/2000, art. 14 CCNL del 5/10/2001)

Quando il personale, per particolari ragioni di servizio, è chiamato a prestare attività lavorativa nel giorno coincidente con il riposto settimanale compete il riposo compensativo (pari alla prestazione eseguita) e la maggiorazione oraria del 50% per ogni ora di lavoro effettivamente prestata.

Non compete, quindi, l'indennità di turno e/o compensi per lavoro straordinario (art. 24 CCNL 14/9/00).



L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
Allo stato attuale il presente istituto riguarda il personale coinvolto nei progetti di cui all'art.10.

9.4 MAGGIORAZIONE RETRIBUZIONE ORARIA

(Art. 24 CCNL del 14/9/2000, art. 14 CCNL del 5/10/2001)

Nel caso di lavoro **ordinario** notturno o festivo è dovuta una maggiorazione oraria della retribuzione nella misura del 20%; nel caso di lavoro **ordinario** festivo/notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Allo stato attuale il presente istituto riguarda il personale coinvolto nei progetti di cui all'art.10.

Tutte le indennità sopra riportate verranno corrisposte su base bimensile al personale interessato sulla base di idonea certificazione dei Responsabili dei Settori interessati.

ART.10 -PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE/GRUPPI PER PROGETTI

UTILIZZO RISORSE VARIABILI PER ATTIVAZIONE NUOVI SERVIZI O ACCRESCIMENTO ESISTENTI

Vengono incrementate le risorse variabili di cui all'art.31 co.3 del CCNL 22/1/2004 in applicazione dell'art. 15 co.5 del CCCNL 1/4/1999, in relazione ai seguenti nuovi servizi o accrescimento degli esistenti:

◆PROGETTO FRUIBILITA' SERVIZI PER LE FAMIGLIE € 9.945,00 (progetto.A)

L'Amministrazione comunale ha da sempre privilegiato il rapporto con l'utenza dando risposta alle esigenze dei cittadini. Come infatti si legge nel Programma di Mandato la presenza dell'Amministrazione a supporto della Famiglia è priorità assoluta da perseguire come principale obiettivo. In questa ottica l'Amministrazione intende incrementare il fondi incentivante con l'utilizzo de risorse ex art. 15 comma 5 per le seguenti finalità:

- Progetto servizio nidi
- Progetto servizio scuolabus

Entrambi i progetti mirano a garantire una maggior fruibilità sei servizi e a favorire il sostegno alle Famiglie.

◆PROGETTO SICUREZZA DEI CITTADINI € 31.450,00 (progetto.B)

L'Amministrazione comunale ha da sempre privilegiato il rapporto con l'utenza dando risposta alle esigenze dei cittadini. Come infatti si legge nel Programma di Mandato la tutela del Cittadino è priorità assoluta da perseguire come principale obiettivo. In questa ottica l'Amministrazione intende incrementare il fondi incentivante con l'utilizzo de risorse ex art. 15 comma 5 per le seguenti finalità:

- Progetto neve



o Progetto Sicurezza

Entrambi i progetti mirano a garantire la presenza degli operatori non possibile con le ordinarie risorse. La finalità è quella di garantire il presidio del territorio a scopo di prevenzione e sicurezza. Le risorse necessarie a tali funzioni non rientrano tra le ordinarie disponibilità dell'ente ed occorre quindi utilizzare risorse aggiuntive, uniche alternative sono l'affidamento all'esterno o la riduzione

◆PROGETTO PRESENZA DELLE ISTITUZIONI € 4.150,00 (progetto.C)

Questo progetto si riferisce ad attività istituzionali a cui l'Amministrazione intende dare ampio risalto nell'intento di accrescere l'immagine dell'Ente e delle Istituzioni Pubbliche.

Considerato che il personale di questa Amministrazione è particolarmente ridotto e che a supporto degli organi istituzionali non è inquadrato nessun dipendente, si ritiene necessario e giustificato il ricorso a progetti che migliorino la presenza delle Istituzioni sul Territorio.

- o ASSISTENZA CONSIGLIO COMUNALE
- o SERVIZI/ MANIFESTAZIONI PUBBLICHE
- o GIOCHI DI SORTE

◆PROGETTO CAMBIAMENTO STRUTTURA ORGANIZZATIVA € 14.480,00(progetto D)

◆PROGETTO MODIFICA GESTIONE ORGANIZZATIVA ASILI NIDO € 2.900,00(progetto E)

◆PROGETTO POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO SQUADRA ESTERNA € 1.625,00 (progetto F)

◆PROGETTO SCUOLABUS € 1.250,00 (progetto G)

Per il dettaglio si veda allegato 2

TITOLO IV°- Fondi finalizzati

ART. 11 FONDO PER SPECIFICHE ATTIVITA' E PRESTAZIONI

11.1 INCENTIVI RECUPERO EVASIONE ICI € 3.000,00

Le modalità di erogazione degli incentivi per recupero evasione ICI, saranno stabilite con apposita delibera della Giunta Comunale. Le risorse saranno quantificate e finanziate nei capitoli di bilancio.

11.2 INCENTIVI LEGGE MERLONI € 5.000,00

Le modalità di erogazione degli incentivi per la progettazione, sono contenute nel "Regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo incentivante la progettazione, ai sensi della L.109/94 e ss.mm." approvato con deliberazione GC.n° 147 del 6/12/2010.

Le risorse saranno quantificate e finanziate nei capitoli di bilancio.

11.3 PROGETTO FINALIZZATO CITTADINI STRANIERI

(Art. 15 comma 1 -lettera k, come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001):

in applicazione del **D.M. 3/9/2009 (v. G.U. 221 del 23/9/2009)** (MONITORAGGIO SOGGIORNO STRANIERI) COME DA Circ. Min. Int. N. 28 del 4/12/2009, viene attribuito all'ente, dal Ministero degli Interni un fondo da destinare al personale dei servizi demografici, per le attività connesse agli adempimenti di legge per il monitoraggio del soggiorno di stranieri in Italia; Tale importo va a finanziare il fondo produttività parte variabile e viene liquidato agli aventi diritto sulla base di idonea relazione finale del Responsabile di settore competente, attestante il

raggiungimento degli obiettivi fissati dalla regolamentazione ministeriale, per il monitoraggio suddetto.

11.4 INDENNITA' PER COORDINAMENTO 15° CENSIMENTO POPOLAZIONE

L'indennità è relativa alla funzione attribuita con la deliberazione di Giunta Comunale n° 33 del 24/03/2011. L'indennità sarà liquidata al termine delle operazioni censuarie a seguito di specifica attestazione del Responsabile di settore competente

ART.12 SERVIZIO MENSA

Il valore del buono pasto sostitutivo viene fissato in € 10,00.

Il regolamento del servizio mensa per il personale dipendente, approvato con deliberazione G.M. n. 35/2001, viene confermato, con la specificazione che il Responsabile di Settore dovrà indicare il nominativo dei dipendenti aventi diritto al buono pasto, in considerazione della necessità di procedere alla tassazione di legge dei buoni pasto.

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica:

Segretario Comunale
Dott. Luigi Daga

La delegazione sindacale RSU

MANA CESARI RSU CGIC Quare Esan.
LORETTA PETTAZZONI RSU CGIL Roma Puffano
POCATERRA LUANO RSU UILPAI Puffano
BENJENSEP SILVANA RSU SULPM Puffano

OO:SS territoriali firmatarie del CCNL di categoria

CONVERSI ALBERTO SULPM Puffano

Malalbergo, 17 Ottobre 2011

col BS f me AP

DETERMINAZIONE DEL FONDO RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2011.

VOCI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA CONTINUITA' E STABILITA'

La quota stabile viene consolidata nella misura prevista per l'anno 2010, non viene aggiunta la quota di RIA per il personale cessato in applicazione dell'art. 9 comma 2bis del D.L.78/10. Per effetto di tale norma viene inoltre ridotto il fondo della somma di € 2.331,70 con i criteri di cui alla circolare 12/11 R.G.S.

COMPOSIZIONE 2011	DESCRIZIONE	
Fondo stabile		
+€ 89.279,70	storico	
+€ 1.614,12	RIA cessati 2010	
- € 1.614,12	<i>Riduzione art.9 c.2 bis D.L. 78/10</i>	
-€ 2.331,70	<i>Riduzione art.9 c.2 bis D.L. 78/10 (Circ. 12/2011 R.G.S)</i>	
€ 86.948,00	Totale 2011	
UTILIZZO 2011	DESCRIZIONE	
Fondo stabile	51.766,22	Progressioni orizzontali
€ 86.948,00	6.500,00	Indennità educatrici nido
	25.917,14	Indennità di comparto
	2.764,64	Indenn. rischio e maneggio
	86.948,00	Totale

Incremento delle risorse previsto dal CCNL 1/4/99 art. 15 comma 2

In applicazione dell'art. 9 comma 2bis del D.L.78/10 viene inoltre ridotto il fondo della somma di € 292,00 con i criteri di cui alla circolare 12/2011 R.G.S.

COMPOSIZIONE 2011	DESCRIZIONE	
Fondo variabile ART.15 C.2		
+ € 11.195,77	Art.15 c.1-2	
- € 292,00	<i>Riduzione art.9 c.2 bis D.L. 78/10 (Circ. 12/2011 R.G.S)</i>	
€ 10.903,77	Totale 2011	
UTILIZZO 2011	DESCRIZIONE	
	8.403,77	I.P.R.
€ 10.903,77	1.000,00	Disagio
	1.500,00	Urp

Incremento delle risorse previsto dal CCNL 1/4/99 art. 15 comma 5

COMPOSIZIONE E UTILIZZO 2011	DESCRIZIONE
	Incrementi art.15 c.5
€ 9.945,00	PROGETTO FRUIBILITA' SERVIZI PER LE FAMIGLIE
€ 31.450,00	PROGETTO SICUREZZA DEI CITTADINI
€ 4.150,00	PROGETTO PRESENZA DELLE ISTITUZIONI
€ 14.480,00	PROGETTO CAMBIAMENTO STRUTTURA ORGANIZZATIVA
€ 2.900,00	PROGETTO MODIFICA GESTIONE ORGANIZZATIVA ASILI NIDO
€ 1.625,00	PROGETTO POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO SQUADRA ESTERNA
€ 1.250,00	PROGETTO SCUOLABUS
€ 65.800,00	TOTALE

FONDO PER SPECIFICHE ATTIVITA' E PRESTAZIONI

SPECIFICHE ATTIVITA'	
° Inc. Rec. Evasione ICI NEI CAPITOLI	€ 3.000,00
° Inc. Legge Merloni NEI CAPITOLI	€ 5.000,00
° Cittadini stranieri (D.M. 3/9/2009)	€ 500,98 presunto
° Indennità di coordinamento 15° censimento popolazione	€ 1.500,00
TOTALE	10.000,98

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica:

Segretario Comunale
Dott. Luigi Daga

La delegazione sindacale RSU

MARA CESARI RSU CGIC *Mara Cesari*
LORETTA PETTAZZONI RSU CGIL *Loretta Pettazzoni*
ROBERTA IVANO RSU UILPCL *Roberta Ivano*
BENVENUTI SILVANA *BENVENUTI SILVANA*

OO:SS territoriali firmatarie del CCNL di categoria

Malalbergo, 17/10/2011

[Handwritten signatures]

INCREMENTO FONDI ART. 15 COMMA 5 ANNO 2011

Attraverso la disposizione dell'art. 15, comma 5, gli enti possono "investire sull'organizzazione". Come in ogni investimento, deve esserci un "ritorno" delle risorse investite. Nel caso specifico, questo "ritorno dell'investimento" è un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna. Devono cioè essere risultati che si possono ottenere grazie ad un maggiore impegno delle persone e a maggiore disponibilità a farsi carico di problemi. L'Amministrazione Comunale a fronte delle ridotte risorse a disposizione e considerato che il personale dell'ente negli anni ha seguito il seguente andamento:

anno	2010	2009	2008
dipendenti	53	53	57
abitanti	8810	8732	8634
% spesa personale spesa corrente	26,23	27,70	26,62

intende mantenere e laddove possibile aumentare l'offerta di servizi ai cittadini incentivando i dipendenti che si faranno carico di oggettive situazioni di lavoro, in particolare per quelle che prevedono la disponibilità al di fuori dei normali orari di servizio, attraverso l'approvazione dei seguenti progetti.

PROGETTO FRUIBILITA' SERVIZI PER LE FAMIGLIE € 9.945,00 (progetto.A)

L'Amministrazione comunale ha da sempre privilegiato il rapporto con l'utenza dando risposta alle esigenze dei cittadini. Come infatti si legge nel Programma di Mandato la presenza dell'Amministrazione a supporto della Famiglia è priorità assoluta da perseguire come principale obiettivo. In questa ottica l'Amministrazione intende incrementare il fondi incentivante con l'utilizzo de risorse ex art. 15 comma 5 per le seguenti finalità:

- o Progetto servizio nidi
- o Progetto servizio scuolabus

Entrambi i progetti mirano a garantire una maggior fruibilità dei servizi e a favorire il sostegno alle Famiglie.

PROGETTO SICUREZZA DEI CITTADINI € 31.450,00 (progetto.B)

L'Amministrazione comunale ha da sempre privilegiato il rapporto con l'utenza dando risposta alle esigenze dei cittadini. Come infatti si legge nel Programma di Mandato la tutela del Cittadino è priorità assoluta da perseguire come principale obiettivo. In questa ottica l'Amministrazione intende incrementare il fondi incentivante con l'utilizzo de risorse ex art. 15 comma 5 per le seguenti finalità:

- o Progetto neve
- o Progetto Sicurezza

Entrambi i progetti mirano a garantire la presenza degli operatori non possibile con le ordinarie risorse. La finalità è quella di garantire il presidio del territorio a scopo di prevenzione e sicurezza.



Le risorse necessarie a tali funzioni non rientrano tra le ordinarie disponibilità dell'ente ed occorre quindi utilizzare risorse aggiuntive, uniche alternative sono l'affidamento all'esterno o la riduzione

PROGETTO PRESENZA DELLE ISTITUZIONI € 4.150,00 (progetto.C)

Questo progetto si riferisce ad attività istituzionali a cui l'Amministrazione intende dare ampio risalto nell'intento di accrescere l'immagine dell'Ente e delle Istituzioni Pubbliche.

Considerato che il personale di questa Amministrazione è particolarmente ridotto e che a supporto degli organi istituzionali non è inquadrato nessun dipendente, si ritiene necessario e giustificato il ricorso a progetti che migliorino la presenza delle Istituzioni sul Territorio.

- ASSISTENZA CONSIGLIO COMUNALE
- SERVIZI/ MANIFESTAZIONI PUBBLICHE
- GIOCHI DI SORTE

PROGETTO CAMBIAMENTO STRUTTURA ORGANIZZATIVA € 14.480,00 (progetto D)

PROGETTO MODIFICA GESTIONE ORGANIZZATIVA ASILI NIDO 2.900,00 (progetto E)

PROGETTO POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO SQUADRA ESTERNA 1.625,00 (progetto F)

PROGETTO SCUOLABUS € 2.500,00 (progetto G)

ea *BS*



PROGETTO FRUIBILITA' SERVIZI PER LE FAMIGLIE (PROGETTO A)

Servizio di asilo nido

Gli asili nido comunali offrono un servizio all'utenza funzionante dalle ore 7,30 alle ore 16,30, con la fruizione di un servizio di prolungamento orario a richiesta (gestito da cooperativa), dalle ore 16,30 alle ore 18,00. Nel periodo estivo, il servizio di asilo nido è aperto all'utenza dalle ore 7,30 alle ore 17,30, con attività educativa svolta interamente dal personale comunale.

Il personale comunale, educatori e collaboratori educativi, effettua un orario giornaliero di 6 ore di attività frontale (educatori) e di 7,20 ore (collaboratori educativi).

Tali orari di funzionamento sono possibili grazie alla turnazione del personale comunale.

L'istituto del turno permette di garantire alle famiglie dei bambini frequentanti i nidi un servizio con orari rispondenti alle esigenze di famiglie i cui componenti attendono ad attività lavorative spesso collocate a distanze ragguardevoli dalla abitazione. In assenza di turnazione del personale il servizio di nido funzionerebbe solo 6 ore al giorno, con chiusura alle ore 13,30 e conseguenti gravi disagi per le famiglie.

Le risorse attualmente disponibili nel fondo di produttività non permettono di rendere il servizio nido all'utenza in maniera soddisfacente, con gli orari di funzionamento attuali. Ne discende la necessità di finanziare il progetto "turni" per evitare la chiusura degli asili nido comunali alle ore 13,30.

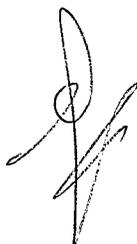
Le prestazioni lavorative svolte in turnazione producono un innalzamento quali/quantitativo del servizio prestato all'utenza, quantificato in 10,5 ore giornaliere di servizio anziché 6 ore giornaliere.

INNALZAMENTO QUALI-QUANTITATIVO

Le prestazioni lavorative svolte producono un innalzamento quali/quantitativo del servizio prestato all'utenza, quantificato in 10,5 ore giornaliere di servizio anziché 6 ore giornaliere.

IMPORTO € 6.000

MODALITA' DI EROGAZIONE: art. 22 CCNL 14/09/00 bimestrale previa relazione del responsabile



IL RESPONSABILE DI SETTORE
Dott.ssa Sabrina Zamboni



Servizio di trasporto scolastico

Il servizio di trasporto scolastico è gestito in economia con due dipendenti comunali che effettuano una articolazione di lavoro su turni. Il servizio si svolge dal lunedì al sabato garantendo il trasporto in 3 fasce orarie quotidiane: accompagnamento al mattino, primo rientro a casa per gli studenti che terminano le lezioni alle ore 12,30-13,00, secondo rientro a casa per gli studenti che terminano le lezioni alle ore 16-16,30.

In assenza di turnazione del personale, il servizio non garantirebbe alle famiglie neppure il trasporto delle ore 12,30, concludendosi il servizio alle ore 13,00 e risultando quindi completamente insoddisfacente.

Le risorse attualmente disponibili nel fondo di produttività non permettono di rendere il servizio di trasporto scolastico all'utenza in maniera soddisfacente, con gli orari di funzionamento attuali. Ne discende la necessità di finanziare il progetto "turni" per evitare la interruzione del servizio alle ore 13,00.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione producono un innalzamento quali/quantitativo del servizio prestato all'utenza, quantificato in 10,5 ore giornaliere di servizio dalle 6,45 alle 18 dal lunedì al venerdì, anziché 6 ore giornaliere.

INNALZAMENTO QUALI-QUANTITATIVO

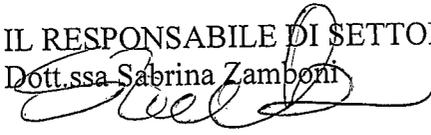
Le prestazioni lavorative svolte producono un innalzamento quali/quantitativo del servizio prestato all'utenza, quantificato in 10,5 ore giornaliere di servizio anziché 6 ore giornaliere.

IMPORTO € 2.195,00

MODALITA' DI EROGAZIONE: art. 22 CCNL 14/09/00 bimestrale previa relazione del responsabile

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Dott.ssa Sabrina Zamboni






Progetto attività autisti scuolabus

Il servizio di trasporto scolastico è effettuato da due dipendenti comunali che, tramite una turnazione quotidiana, garantiscono un servizio che si svolge nell'arco orario dalle ore 6,45 alle ore 17,45.

In caso di assenza di uno dei due autisti, il servizio può essere garantito per l'intera giornata attraverso l'estensione dell'orario di servizio dell'autista presente oppure attraverso un orario spezzato dello stesso. Il personale autista garantisce la copertura dell'intero orario in caso di assenza del collega, fino ad massimo di 5 giornate consecutive.

Il presente progetto consente all'Amministrazione comunale di garantire un servizio soddisfacente all'utenza anche in caso di assenza del 50% del personale, evitando di ricorrere ad una ditta esterna di trasporto scolastico che comporterebbe un aggravio economico rilevante. Il costo per l'affidamento a terzi di uno dei tre viaggi giornalieri di trasporto scolastico (considerando che l'autista in servizio effettui gli altri due giri) è stimabile in € 115.

Si propone di finanziare il progetto prevedendo un compenso di € 60 per ogni giorno di sostituzione del collega assente (con eccezione delle ferie), fino ad un massimo annuale di € 1.750,00, che verrà liquidato bimestralmente salvo conguaglio previa relazione del responsabile di settore di verifica dell'effettiva realizzazione del progetto (regolare svolgimento del servizio in caso di assenza di uno dei due dipendenti). In caso di superamento dell'importo massimo annuale, il servizio sarà comunque garantito ed il compenso giornaliero verrà rideterminato in proporzione.

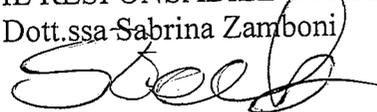
Si precisa che le ore effettuate oltre all'orario ordinario di servizio saranno recuperate dai dipendenti.

INNALZAMENTO QUALI-QUANTITATIVO garantire il regolare svolgimento del servizio senza ricorrere a servizi esterni che comporterebbero costi maggiori da far gravare sull'utenza o riduzione del servizio

IMPORTO €1.750,00

MODALITA' DI EROGAZIONE: bimestrale previa relazione del responsabile relativa ai servizi garantiti

IL RESPONSABILE DI SETTORE
Dott.ssa Sabrina Zamboni



PROGETTO SICUREZZA DEI CITTADINI
(PROGETTO B)

REPERIBILITA' NEVE

L'attuale disponibilità del fondo decentrato non consente di garantire servizi minimi indispensabili previsti dal contratto generale in modo quali/quantitativo rapportato alle reali esigenze del territorio e verrebbe così limitato in modo non adeguato alle aspettative generali della popolazione; da qui la necessità di effettuare specifici progetti obbiettivi volti al mantenimento di servizi essenziali.

Al fine di gestire l'emergenza dovuta dalla caduta di neve nel periodo invernale ed attivare prontamente le ditte appositamente individuate e la squadra esterna di operai del Comune è necessario prevedere per il periodo compreso tra il 15 novembre ed il 15 marzo una reperibilità di personale al di fuori dell'orario di lavoro dei dipendenti comunali.

Tale servizio, pertanto, andrà a coprire la fascia oraria dalle ore 13,30 alle ore 24,00 e dalle ore 24,00 alle ore 7,00 dei giorni feriali e dalle ore 10,30 del sabato sino alle 24,00 della domenica e, prevederà di norma la reperibilità telefonica di personale individuato.

Il personale individuato settimanalmente garantirà una reperibilità telefonica e dovrà gestire l'emergenza derivante dalla caduta della neve tramite l'allerta alla ditte incaricate e verifiche sul territorio per valutare la necessità di attivare il servizio di sgombero neve e spandimento sale.

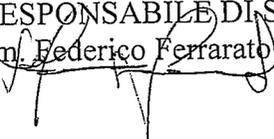
Il servizio risulta necessario ed indispensabile per l'Amministrazione Comunale al fine di garantire una presenza costante di personale per la gestione dell'emergenza neve e risulta oltremodo economico utilizzare personale comunale, ed in particolare quello avente qualifica di esecutore tecnico presenti nel settore Pianificazione e Gestione Territoriale, rispetto all'appalto integrale con ditte esterne.

INNALZAMENTO QUALI-QUANTITATIVO garantire l'immediata attivazione del servizio di sgombero in caso di strade pericolose e migliorare la circolazione indipendentemente dai normali orari di servizio.

IMPORTO € 3.660,00

MODALITA' DI EROGAZIONE : art. 23 CCNL 14/09/00 e art. 11 CCNL 5/11/01 bimestrale
previa relazione del responsabile

IL RESPONSABILE DI SETTORE
Geom. Federico Ferrarato



PROGETTO POTENZIAMENTO SERVIZIO SGOMBERO NEVE

E' attivo presso questo Ente il servizio di reperibilità neve per il periodo invernale dal 15 novembre al 15 aprile, ove personale addetto risulta telefonicamente reperibile al di fuori del normale orario di lavoro e nei giorni festivi per coordinare e gestire l'emergenza derivante dalla caduta di neve.

Il personale avente qualifica di esecutore tecnico presenti nel settore Pianificazione e Gestione Territoriale a turno risulta reperibile telefonicamente e dovrà gestire l'emergenza derivante dalla caduta della neve tramite l'allerta alle ditte incaricate e verifiche in sul territorio per valutare la necessità di attivare il servizio di sgombero neve e spandimento sale.

Il progetto prevede il potenziamento del servizio neve tramite l'attivazione della squadra formata da personale con qualifica di esecutore tecnico e dal loro coordinatore i quali risultano disponibili ad entrare in servizio in anticipo rispetto all'orario di lavoro ordinario o a prolungare l'orario in caso di nevicate, coadiuvando il personale in reperibilità già chiamato ad intervenire.

Con ciò ci si prefigge di migliorare il controllo sulle ditte incaricate dello sgombero della neve e dello spargimento sale sulle strade comunali oltre a provvedere direttamente allo sgombero della neve nelle aree adiacenti i plessi scolastici e le zone di maggiore passaggio pedonale, garantendo la sicurezza dei cittadini.

Il personale sarà chiamato ad intervenire direttamente dalla persona reperibile in accordo con il Responsabile del Settore.

Si propone di finanziare il progetto per la somma annuale di €. 600,00 da retribuire con gettone di chiamata come da tabella allegata, con la precisazione che le ore effettuate saranno poi recuperate od eventualmente retribuite secondo la disponibilità effettiva. In caso di superamento dell'importo massimo annuale, il servizio sarà comunque garantito ed il compenso giornaliero verrà rideterminato in proporzione.

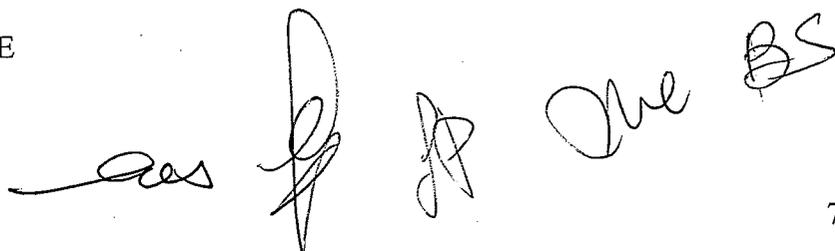
Chiamata giorni feriali dalle ore 13,30 alle ore 20,00	€. 30,00
Chiamata giorni feriali dalle ore 20,00 alle ore 07,00	€. 40,00
Chiamata giorni prefestivi dalle ore 13,00 alle ore 20,00	€. 60,00
Chiamate giorni prefestivi dopo le ore 20,00	€. 60,00
Chiamate giorni festivi dalle ore 7,00 alle ore 18,00	€. 60,00
Chiamate giorni festivi oltre alle ore 18,00 e prima delle ore 7,00	€. 70,00

INNALZAMENTO QUALI-QUANTITATIVO garantire l'immediata attivazione del servizio di sgombero in caso di strade pericolose e migliorare la circolazione indipendentemente dai normali orari di servizio.

IMPORTO €.600,00

MODALITA' DI EROGAZIONE: bimestrale previa relazione del responsabile relativa ai servizi garantiti

IL RESPONSABILE DI SETTORE
Geom. Federico Ferrarato



Reperibilità P.M.

Il servizio di reperibilità ha come obiettivo essenziale di eliminare o comunque fronteggiare eventi che possano determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia della pubblica incolumità quali incendi, frane terremoti alluvioni, precipitazioni nevose di entità eccezionali, trattamenti sanitari obbligatori, allertamento delle fasi di attenzione della protezione civile.

L'istituto di reperibilità è una finalità comunque prevista dalla A.C. con Deliberazione 71/2001, le cui modalità d'intervento sono inerenti ai poteri di gestione dei dirigenti.

L'Amministrazione Comunale, ha sempre mostrato l'intenzione di contrastare il fenomeno del randagismo al fine di escludere o limitare responsabilità in ordine a danni provocati da cani randagi si rende necessario. Recentemente con l'introduzione della nuova riforma del codice della strada ha previsto che l'utente della strada, in caso di incidente comunque ricollegabile al suo comportamento, da cui derivi danno a uno o più animali d'affezione, da reddito o protetti, ha l'obbligo di fermarsi e di porre in atto ogni misura idonea ad assicurare un tempestivo intervento di soccorso agli animali che abbiano subito il danno.

Quindi nell'eventualità di suddette circostanze fuori dagli orari di servizio, la reperibilità è indispensabile allo scopo di intervenire in situazioni che costituirebbero pericolo per le persone e cose, nonché di prevenire situazioni di legittimazioni passive e conseguenti rischi di risarcimenti onerosi da parte dell'Amministrazione Comunale.

Il servizio di reperibilità da lunedì al venerdì dalle 19.00 alle ore 7,15 del giorno successivo, mentre dal sabato dalle ore 19.00 alle ore 7,15 del lunedì

Turnazioni P.M.

Per quanto concerne la turnazione del Settore Polizia Municipale consente di risparmiare in termini di ore straordinario del personale, si ha comunque una presenza degli operatori e delle strutture preposte ai servizi di almeno dieci ore, garantisce una maggiore funzionalità e razionalità poiché si assolvono numerosi compiti in orari diversificati quali servizi di viabilità, sopralluoghi pomeridiani e comunque un controllo del territorio meglio distribuito permettendo così una maggiore efficienza ed efficacia delle mansioni specifiche di polizia locale

La turnazione è di norma dalle ore 7.15 alle ore 19.00 dal lunedì al sabato;
succede a volte, causa esigenze specifiche di servizio e/o assenza del personale che il servizio di turnazione non viene predisposto, o effettuato, ovviamente non viene richiesta l'indennità di turno;

INNALZAMENTO QUALI-QUANTITATIVO : presenza in servizio degli operatori nelle seguenti fasce anziché dalle 8 alle 14:

IMPORTO reperibilità € 5.950,00 – turno € 8.940,00

MODALITA' DI EROGAZIONE : art. 22/23 CCNL 14/09/00 e art. 11 CCNL 5/11/01 bimestrale
previa relazione del responsabile

IL RESPONSABILE DI SETTORE
Com. Daniele Romagnoli



PROGETTO OBIETTIVO DENOMINATO "MALALBERGO PIÙ SICURA" ANNO 2011.

Obiettivi

Con l'attuazione di questo progetto, il Corpo di Polizia Municipale si propone di assicurare autonomamente gli standard di sicurezza, già conseguiti precedentemente con la gestione associata dei Corpi di Polizia Municipale di Baricella e Minerbio, e in forma autonoma nell'anno 2010 in fasce orarie non coperte dall'orario normale di lavoro quali servizi festivi, serali e notturni. L'estensione dell'orario di lavoro settimanale rispetto all'attuale conferisce un effettivo e significativo miglioramento dei livelli d'efficacia ed efficienza accompagnato da un'adeguata pianificazione dei servizi ordinari richiesti durante l'anno in occasione d'eventi che ciclicamente si ripetono e che, stante le problematiche attuali, non sono in grado di assicurare il regolare servizio richiesto e permette nello stesso tempo, tramite l'organizzazione interna dell'Ufficio, l'ottimizzazione e razionalizzazione delle risorse tese ad assicurare l'espletamento delle funzioni cui attualmente il Comando è preposto.

Il presente progetto consentirà, come da accordi intercorsi tra lo scrivente e il Sindaco, di garantire con le stesse modalità operative dei servizi diurni già effettuati fino al 31/12/2009 con la gestione associata tra i comuni di Malalbergo, Baricella e Minerbio, e fino al 31/12/2010 autonomamente.

In sintesi lo scrivente, al fine di raggiungere gli obiettivi di cui sopra, disporrà un'attività di vigilanza mirata, organizzerà preventivamente i servizi del personale interessato secondo criteri d'efficienza ed efficacia e relazionerà mensilmente l'attività svolta dei servizi diurni, serali e notturni.

Modalità attuative

Il personale incaricato effettuerà il potenziamento di una serie d'attività di rilevante interesse per l'Amministrazione, espletando servizi di vigilanza in generale e di polizia stradale in particolare, in turni di servizio, non coperti dal normale orario di lavoro, in orario serale/notturno, domenicale e festivo, tesi a garantire la tutela della sicurezza ed incolumità pubblica, attuando interventi preventivi e repressivi.

I servizi si attueranno autonomamente con le stesse modalità economiche ed operative accordate precedentemente con l'intesa dell'anno 2010;

Oltre al servizio di reperibilità previsto dal vigente contratto di lavoro, si prevede il cosiddetto servizio di "disponibilità" in forma volontaria già sperimentato con buoni risultati nel periodo 2004/2010 relativamente a servizi legati ad eventi di emergenza di calamità pubbliche e trattamenti sanitari obbligatori, nonché di servizi imprevedibili, servizi di polizia giudiziaria urgente.

Responsabile del progetto

Comandante del Corpo di Polizia Municipale, Romagnoli Daniele;

Personale interessato al progetto

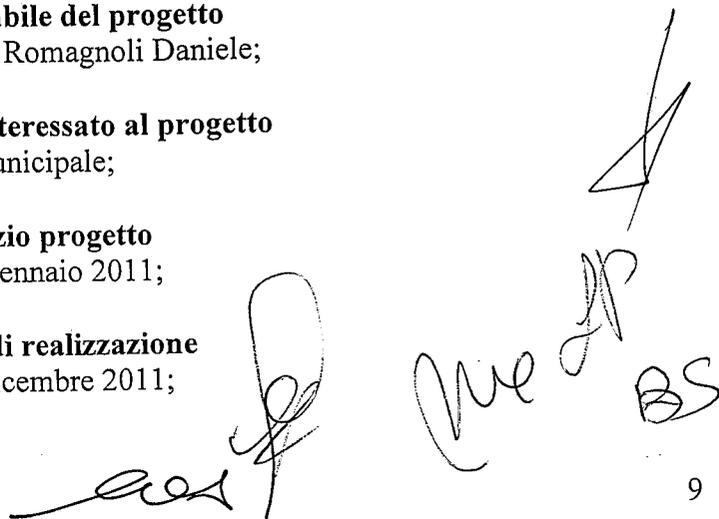
Personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale;

Inizio progetto

15 gennaio 2011;

Data di realizzazione

31 dicembre 2011;



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. On the left, there is a signature that appears to be 'Romagnoli Daniele'. To the right, there are several initials, including 'me', 'JP', and 'BS'. A large, stylized signature is also visible on the far right.

Verifiche

Si prevedono verifiche mensili, con le quali, sulla base dei risultati conseguiti e dell'impegno profuso da parte degli appartenenti del Corpo P.M., sarà effettuata l'erogazione bimestrale della somma proporzionalmente corrispondente all'importo stabilito.

Totale costi risorse

€ 12.300,00 per gli incarichi del personale di P.M. oneri riflessi e quant'altro non contemplato esclusi.

Importi di pagamento per servizio prestato: stesse modalità economiche stabilite nel triennio 2008/2010

il Comandante
Daniele Romagnoli



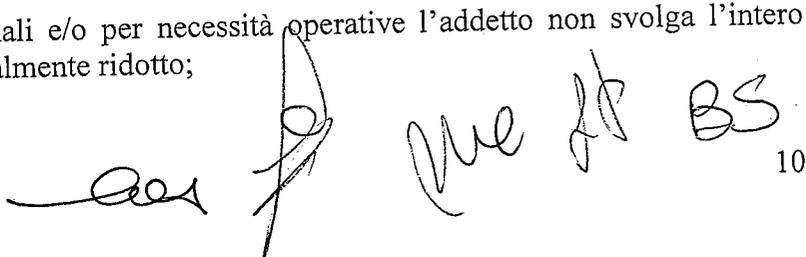
Allegato: descrizione tecnica del progetto

Descrizione tecnica relativa all'attuazione del progetto denominato: Malalbergo più Sicura.

Per la realizzazione del progetto di cui trattasi, la cui durata è stabilita indicativamente nel periodo compreso dal 15 gennaio 2011 al 31 dicembre 2011, si prevedono, di norma,:

- N° 13 servizi, di norma per ogni singolo operatore, effettuati in periodi coincidenti con giornate festive e/o domenicali, il numero dei servizi per ogni operatore sono derogabili in meno o in più dal Comandante a secondo delle esigenze specifiche di servizio e in osservanza alla copertura finanziaria, gli orari saranno organizzati in merito alle pretese operative;
- N° 20 servizi, di norma per ogni singolo operatore, effettuati in periodo coincidenti con orari serali/notturni, e comunque dalle ore 17,30/18,00 fino alle 23.30/24.00 nel periodo invernale e dalle ore 18,00 fino alle 24.00 nel periodo estivo, il numero dei servizi per ogni operatore sono derogabili in meno o in più dal Comandante a secondo delle esigenze specifiche di servizio e in osservanza alla copertura finanziaria;
- N° 2 servizi, di norma per ogni singolo operatore, effettuati in periodo coincidenti con orari notturni, e comunque dalle ore 22,00 fino alle 04,00, il numero dei servizi per ogni operatore sono derogabili in meno o in più dal Comandante a secondo delle esigenze specifiche di servizio e in osservanza alla copertura finanziaria;
- Attuazione di servizi connessi a particolari esigenze operative impreviste e/o imprevedibili, oltre al reperibile, l'attivazione della disponibilità in forma volontaria del personale, previo assenso del Comandante;

Nei casi in cui per necessità personali e/o per necessità operative l'addetto non svolga l'intero servizio il compenso sarà proporzionalmente ridotto;



Gli obiettivi qualitativi, quantitativi, verificabili, che s'intendono perseguire s'identificano prioritariamente considerando i seguenti indicatori:

- numero delle ore medie prestate mensilmente, nell'attività di vigilanza;
- consuntivo dell'attività svolta;
- numero dei servizi effettuati in orario festivo/domenicale, serale/notturno e notturno;
- numero dei servizi effettuati in orario diurno;

In merito ai servizi ove si prevede un numero cospicuo di operatori in occasione di eventi straordinari quali: sagre paesane, servizi di calamità pubbliche, servizi di emergenza, si valuterà l'opportunità di attuare forme di collaborazione d'interscambio con il Comune di Baricella, al fine di razionalizzare l'impiego del personale dei rispettivi Comandi e garantire un'adeguata pianificazione dei servizi summenzionati da svolgersi sui rispettivi territori.

Le quote sotto indicate da destinare ad ogni singolo operatore per servizio svolto sono rimaste invariate dal 01/01/2008 come da accordo siglato nel giugno del 2008 tra la parte pubblica e la parte sindacale, dei seguenti importi sono escluse le corrispettive indennità di turnazione previste dal ccnl:

SERVIZI PROGRAMMATI

<i>Servizio serale 18.00/24.00</i>	€ 58,00;
<i>Servizio domenicale e festivo</i>	€ 46,00;
<i>Servizio domenicale 18.00/24.00</i>	€ 58,00;
<i>Servizio notturno 22.00/04.00</i>	€ 82,00;

SERVIZI URGENTI ED IMPREVEDIBILI

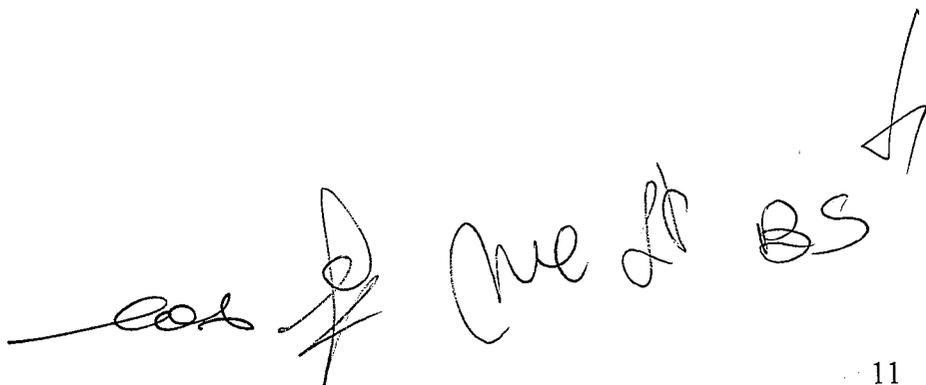
Servizio disponibilità € 58,00;

(per il personale non reperibile che contattato dia la propria disponibilità)

MODALITA' DI EROGAZIONE bimestrale previa relazione del responsabile relativa ai servizi garantiti

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Com. Daniele Romagnoli



ASSISTENZA CONSIGLIO COMUNALE

Visto che durante le sedute del Consiglio Comunale si svolgono di norma in orario serale per agevolare la partecipazione dei componenti, è necessario che un dipendente sia presente per:

- aprire e chiudere la struttura
- garantire l'ottimale funzionamento dello strumento di registrazione degli interventi dei Consiglieri fondamentale per l'intera verbalizzazione delle sedute al fine di rendere chiare le posizioni dei Gruppi Consiliari.
- Assistere gli organi politici per eventuali necessità di ricerca di documenti e/o fotocopie etc..

Premesso che nel settore **Affari Generali, Istituzionali ed Economico Finanziari** non è prevista nessuna figura adibita in via esclusiva al servizio organi istituzionali, considerato che le sedute sono di norma 10 all'anno effettuate in orario extra lavorativo e che quindi è indispensabile richiedere la disponibilità ad essere presenti in orario serale ai dipendenti interessati (di norma unica presenza per ogni Consiglio da individuare in accordo col personale), si propone di finanziare un progetto per la somma annuale di € 650,00 da retribuire con gettone di presenza come da tabella allegata, con la precisazione che le ore effettuate saranno poi recuperate.

In caso di superamento dell'importo massimo annuale, il servizio sarà comunque garantito ed il compenso giornaliero verrà rideterminato in proporzione.

Per Convocazione	€ 60
------------------	------

INNALZAMENTO QUALI-QUANTITATIVO permettere lo svolgimento dei Consigli Comunali in orario serale per incentivare la partecipazione dei cittadini.

IMPORTO € 650,00

MODALITA' DI EROGAZIONE bimestrale previa relazione del responsabile relativa ai servizi garantiti

IL RESPONSABILE DI SETTORE
Rag. Cristina Brandola






SERVIZI/ MANIFESTAZIONI PUBBLICHE

Nel corso dell'anno l'Amministrazione Comunale in collaborazione con la Pro Loco locale o con altre Associazioni presenti nel territorio comunale organizza eventi che talvolta necessitano della presenza o dell'ausilio di personale comunale, in particolar modo da personale avente qualifica di esecutore tecnico e dal loro coordinatore in servizio presso il Settore Pianificazione e Gestione Territoriale.

Tale personale risulta indispensabile per la propria professionalità e conoscenza delle strutture ed attrezzature che la stessa Amministrazione mette a disposizione delle Associazioni per garantire l'efficacia ed il funzionamento delle strutture stesse e degli impianti comunali utilizzati, per l'allestimento del palco di proprietà comunale e per la gestione degli spazi assegnati.

In occasione di particolari eventi è chiamato a collaborare con le forze di polizia locale nella gestione del traffico veicolare derivante dalla chiusura della Strada Statale.

Si rendono, altresì, necessari interventi per garantire la funzionalità di taluni servizi dati parzialmente in appalto quali lo spezzamento delle strade che di norma viene effettuato con un anticipo di due ore rispetto al normale orario di lavoro per consentire una funzionale pulizia dei tratti stradali interessati prima dell'orario abituale di spostamento del traffico veicolare.

Il Progetto prevede, pertanto, che il personale avente qualifica di esecutore tecnico possa essere chiamato ad intervenire in giornate prefestive o festive per coadiuvare l'Amministrazione Comunale nella gestione di particolari eventi o manifestazioni pubbliche tramite il coordinamento del montaggio del palco comunale, per garantire l'efficacia delle attrezzature messe a disposizione e per coadiuvare le forze di polizia locale nella gestione della viabilità.

Tali manifestazioni sono così determinate:

- Ricorrenza del XXV Aprile
- Sagra dell'Asparago Verde
- Notte Bianca
- Sagra Settembrina
- Iniziativa di Puliamo il Mondo

Il Progetto prevede, altresì, che il personale individuato prenda servizio anticipatamente rispetto al normale orario di lavoro per effettuare in collaborazione con Hera, il servizio di spezzamento meccanizzato delle strade comunali; di norma l'orario di lavoro partirà dalle ore 5,00 del mattino.

Si propone di finanziare il progetto per la somma annuale di €. 3.000,00 da retribuire con gettone di chiamata come da tabella allegata, con la precisazione che le ore effettuate saranno poi recuperate od eventualmente retribuite secondo la disponibilità effettiva.

In caso di superamento dell'importo massimo annuale, il servizio sarà comunque garantito ed il compenso giornaliero verrà rideterminato in proporzione.

Chiamata giorni feriali dalle ore 13,30 alle ore 20,00	€. 30,00
Chiamata giorni feriali dalle ore 20,00 alle ore 07,00	€. 40,00
Chiamata giorni prefestivi dalle ore 13,00 alle ore 20,00	€. 60,00
Chiamate giorni prefestivi dopo le ore 20,00	€. 60,00
Chiamate giorni festivi dalle ore 7,00 alle ore 18,00	€. 60,00
Chiamate giorni festivi oltre alle ore 18,00 e prima delle ore 7,00	€. 70,00
Anticipazione orario per spezzamento strade	€. 20,00

INNALZAMENTO QUALI-QUANTITATIVO incentivare la diffusione del senso civico dando ampio risalto alle Istituzioni Pubbliche. Anche in questo caso l'utilizzo di personale anziché l'affidamento a ditte esterne comporta il contenimento delle spese.

IMPORTO € 3.000,00



MODALITA' DI EROGAZIONE bimestrale previa relazione del responsabile relativa ai servizi garantiti

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Geom. Federico Ferrarato

GIOCHI DI SORTE .

Preso atto che la normativa specifica del settore legato alle lotterie o giochi di sorte prevede in capo al Sindaco l'individuazione di un addetto al controllo della regolarità delle operazioni di estrazione e sorteggio dei premi è necessario che un incaricato dal Sindaco sia presente ad ogni estrazione per verificarne la regolarità e predisporre apposito verbale da inviarsi successivamente agli Enti previsti nella citata normativa.

Considerato che tali manifestazioni locali vengono effettuate di norma in orario serale e principalmente in giornate festive o prefestive l'operatore incaricato deve articolare il proprio orario di lavoro settimanale in modo variabile legandolo alle manifestazioni comunicate.

Si propone di finanziare il progetto per la somma annuale di €. 500,00 da retribuire con gettone di presenza come da tabella allegata, con la precisazione che le ore effettuate saranno poi recuperate od eventualmente retribuite secondo la disponibilità effettiva.

In caso di superamento dell'importo massimo annuale, il servizio sarà comunque garantito ed il compenso giornaliero verrà rideterminato in proporzione.

Manifestazioni dalle ore 14,00 alle ore 18,00	€. 30,00
Manifestazioni dalle ore 18,00 alle ore 23,00	€. 40,00
Manifestazioni prefestive dalle ore 14,00 alle ore 18,00	€. 60,00
Manifestazioni prefestive dopo le ore 18,00	€. 60,00
Manifestazioni in giornate festive fino alle ore 18,00	€. 60,00
Manifestazioni in giornate festive oltre alle ore 18,00	€. 70,00

INNALZAMENTO QUALI-QUANTITATIVO: supporto alla collettività locale nello svolgimento di attività ludico sociali.

IMPORTO € 500,00

MODALITA' DI EROGAZIONE bimestrale previa relazione del responsabile relativa ai servizi garantiti

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Geom. Federico Ferrarato

RISORSE PER L'ACCRESIMENTO DEI SERVIZI ESISTENTI CORRELATI ALL'AUMENTO DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN SERVIZIO (PROGETTO D)

L'Amministrazione Comunale intende integrare i fondi disponibili con l'utilizzo dell'art.15 comma 5 con la motivazione che il miglioramento dei servizi e la continua evoluzione dell'ente costituiscono la principale finalità della missione di mandato e non possono prescindere dalla qualificata partecipazione dei dipendenti. Laddove anche l'attività possa essere ricondotta ad attività ricorrente se ne dimostra il miglioramento in base ai parametri/indicatori inseriti in serie storica e sui quali viene individuato il benchmark 2011 a cui riferire l'implementazione delle attività associata ad una crescente responsabilità e condivisione richiesta a tutti i dipendenti in relazione anche al progressivo calo del personale ed ai numerosi mutamenti organizzativi in corso.

Nell'ottica quindi di destinare le risorse contrattuali al miglioramento prestazionale dando impulso al Piano esecutivo di gestione ed in particolare ad obiettivi strategici, si stabilisce di rendere disponibile la somma di € 14.480,00 precisando che la somma è presente in bilancio e rientra nei limiti di cui all'art. 9 comma 2bis del D.L.78/10.

Si intende che la stessa verrà resa disponibile solo dopo l'attestazione del raggiungimento degli obiettivi da parte del Segretario Comunale in qualità di Organismo Comunale di Valutazione e la presa d'atto della Giunta Comunale.

PIANO DEGLI OBIETTIVI

CAMBIAMENTO STRUTTURA ORGANIZZATIVA: VALORIZZAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI PROCEDIMENTO

Nella delibera GC 20/11 sono elencati i progetti strategici con i relativi indicatori da sottoporre a monitoraggio e valutazione da parte del responsabile. La realizzazione degli obiettivi non può prescindere dalla partecipazione e dal coinvolgimento di parte di dipendenti di elevata qualifica per l'ente. L'A.C. intende riconoscere una quota incentivante resa disponibile solo a consuntivo qualora l'obiettivo sia stato raggiunto. L'anno 2011 si contraddistingue per la riorganizzazione avviata con atto di Giunta Comunale n.157 del 23/12/10 con cui si è proceduto all'accorpamento da 6 a 4 settori come peraltro suggerito dal comma 7 lett. b dell'art. 14 del D.L. 78/10 "... L'art.1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni e' sostituito dai seguenti: 557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

lett. a) (omissis)

lett. b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici".

1. Questa riorganizzazione determina un cambiamento nella metodologia di lavoro delle figure apicali che si sostiene dando maggior impulso alle figure dei responsabili di procedimento di cat. D, così come individuati dai responsabili di settore, a cui viene richiesto un più rilevante impegno legato al cambiamento organizzativo, una più ampia autonomia decisionale nella risoluzione dei problemi e nell'individuazione delle priorità ed una maggior capacità di approfondire le proprie conoscenze sui temi di pertinenza.

Per migliorare quindi la standardizzazione delle procedure e mantenere i livelli quali-quantitativi evidenziati dagli indicatori inseriti nella delibera G.C. 20/11, in questo nuovo contesto è necessaria la partecipazione attiva oltre che dei responsabili di settore anche delle seguenti figure, alle quali

 15

occorre proporre un'adeguata forma di compensazione per incentivare la condivisione allo sforzo organizzativo su cui l'Amministrazione ha puntato, dando risalto all'impegno personale, alla motivazione e tensione verso il risultato (SI VEDA SCHEDA)

Obiettivo finale: partecipazione al processo di riorganizzazione individuando soluzioni operative gestionali che garantiscono sia il raggiungimento degli obiettivi annuali sia il mantenimento dello standard quali-quantitativo dell'ultimo triennio (indicatori G.C. 20/11)

Personale interessato:

SETTORE	DIPENDENTI INTERESSATI	PROGETTO	IMPORTO ANNUO	PARAMETRI
1*	BULZONI SARTI VENTURINI	CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO: VALORIZZAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI PROCEDIMENTO	€ 7.650,00	Vedi scheda
2	COCCHI CORAZZA			
3	GAVIOLI TUGNOLI			
4	CONVERSI			

Quantificazione compensi:

Il valore economico dell'incremento del fondo art. 15 comma 5 è individuato in base alla volontà politica ed alle disponibilità di bilancio in € 7.650,00 complessivi:

Importo massimo individuale

€ 1.020,00

2. La riorganizzazione in particolare ha comportato una redistribuzione dei carichi di lavoro e la necessità di acquisire diverse competenze da parte dei seguenti dipendenti di cat. B e C, coinvolti nel cambiamento gestionale e chiamati dai propri responsabili a supportare e sostenere le modifiche organizzative in modo da non avere impatto sul servizio finale, garantire il raggiungimento degli obiettivi annuali e il mantenimento dello standard quali-quantitativo dell'ultimo triennio.

Si ribadisce l'importanza della condivisione del cambiamento organizzativo per tutti gli attori, in modo da migliorare quindi la standardizzazione delle procedure e mantenere i livelli quali-quantitativi evidenziati dagli indicatori inseriti nella delibera G.C. 20/11, in questo nuovo contesto è necessaria la partecipazione attiva oltre che dei responsabili di settore anche delle seguenti figure, alle quali occorre proporre un'adeguata forma di compensazione per incentivare la condivisione allo sforzo organizzativo su cui l'Amministrazione ha puntato, dando risalto all'impegno personale, alla motivazione e tensione verso il risultato (SI VEDA SCHEDA)

In particolare per il personale del 1° settore si intende incentivare le figure interessate che, oltre alla gestione dei normali compiti d'ufficio, devono garantire l'interscambiabilità minima indispensabile al funzionamento dei servizi, attraverso l'acquisizione di nozioni nuove e aggiuntive rispetto al consolidato. Il personale è chiamato ad operare in un contesto di multifunzioni non tipico dei profili ricoperti (B e C) e in un ambito di carichi di lavoro già definiti ai quali si vanno ad aggiungere nuove e diverse mansioni. In particolare l'accorpamento dei due settori Affari generali ed Economico finanziario con contestuale riduzione del personale (soppressione di 1 posto di cat. D dal 1/7/11 data di pensionamento) comporta l'esigenza di riorganizzare alcune attività di media complessità quali: centralino, posta, acquisto carta etc, gestione fotocopiatori, in aggiunta ad attività più impegnative quali l'attività contrattuale e l'attività relativa alla gestione giuridica del personale con relative relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori del settore di appartenenza. L'obiettivo per queste figure è l'acquisizione entro il 31/12 di modelli predefiniti con i quali operare in modo il più possibile

aa BS [signature] Me JS

standardizzato e con i quali rispondere alle varie e diverse richieste che l'ampiezza del settore e la scarsità di personale richiedono.

In particolare per il personale del 2° settore si intende incentivare le figure interessate dalla necessità di acquisire nuove competenze di procedimento nell'ottica di una maggiore intescambiabilità degli operatori che possa assicurare il regolare funzionamento dei servizi ed un ampliamento in particolare delle attività di sportello per l'utenza. Viene dunque richiesta ai dipendenti l'acquisizione di nuove e molteplici funzioni rispetto all'attuale suddivisione di compiti e carichi di lavoro e la collaborazione alla elaborazione di un progetto di riorganizzazione delle attività che risulti soddisfacente rispetto alle esigenze dell'utenza e dell'amministrazione in particolare con l'obiettivo di ampliare le attività di sportello.

In particolare per il personale del 3° settore la riorganizzazione ha comportato sia l'assegnazione della gestione delle pulizie degli stabili comunali con la necessità di ridefinire le competenze per garantire l'efficienza e l'efficacia del servizio migliorando lo standard quali-quantitativo, sia la necessità di accrescere la propria formazione per quanto riguarda la predisposizione degli atti legati a lavori o servizi affidati.

Inoltre il settore dovrà gestire le locazioni relative agli immobili comunali, di vario titolo concessi a terzi, con riferimento all'aggiornamento dei canoni - se dovuti - e alla verifica delle relative scadenze contrattuali.

In particolare per il personale del 4° settore si intende incentivare le attività amministrative mediante un interscambio dei procedimenti assegnati ai singoli operatori al fine di rendere più efficiente ed efficace il buon funzionamento dell'attività amministrativa. Essendo stata conferita al settore a far tempo dal 1/1/11 la responsabilità del servizio informatico comunale, prima gestito dal settore Urp, anagrafe etc., dovrà essere prestata particolare attenzione e professionalità garantendo il perfetto funzionamento del sistema, dando nuovo assetto organizzativo al settore e coordinando la nuova attività con i servizi tipici della Polizia municipale.

Obiettivo finale: partecipazione al processo di riorganizzazione nell'ambito delle proprie mansioni dando il proprio apporto al cambiamento o con un'ampia disponibilità a modifiche gestionali che comportano anche una molteplicità delle funzioni. individuando soluzioni operative gestionali che garantiscono sia il raggiungimento degli obiettivi annuali sia il mantenimento dello standard quali-quantitativo dell'ultimo triennio (indicatori G.C. 20/11)

Personale interessato:

SETTORE	DIPENDENTI INTERESSATI	PROGETTO	IMPORTO ANNUO	PARAMETRI
1°	BONORA S. - LODI S. - MINO' A. - NERI A.	CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO: VALORIZZAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE	€ 6.830	Vedi scheda
2	CALZOLARI D. - CAVALLOTTI S. - CESARI M. - MANTOVANI F. - PAVANI D. - PETRUZZELLI G. - POCATERRA I. - RIMONDI F. - RONCASSAGLIA J. - SORTINO A. - ZAMARRA L.			
3	BALBONI A. - BIANCHI D. - VANNINI E. -			
4	ALBERGHINI N. - BENVENUTI S. - BOMBONATO D. - COSTANTINO L. - MAZZONI M. - NERI M.			

[Handwritten signatures and initials] 17

Quantificazione compensi:

Il valore economico dell'incremento del fondo art. 15 comma 5 è individuato in base alla volontà politica ed alle disponibilità di bilancio in € 6.830 complessivi:

Importo massimo individuale cat. D € 335

Importo massimo individuale cat. C € 300

Importo massimo individuale cat. B € 265

PROCEDIMENTO

Immediatamente dopo le conferenze di organizzazione, da tenersi di norma la prima entro 45 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, la successiva entro il mese di luglio con ogni singolo lavoratore, o a gruppi di lavoratori che svolgono funzioni omogenee, verranno discussi gli obiettivi inerenti la partecipazione individuale per l'anno in corso. Gli obiettivi concordati verranno fissati utilizzando la scheda di valutazione allegata al presente accordo, consegnata al lavoratore. La definizione degli obiettivi deve avvenire secondo concreti e chiari criteri, calibrati a seconda delle mansioni specifiche attraverso l'attribuzione delle % di parametrizzazione da inserire al momento della consegna dell'obiettivo ai dipendenti. Le valutazioni espresse sull'apporto individuale dei collaboratori, effettuate in base alla seguente scheda, vengono discusse dal Responsabile di Settore con ogni singola persona interessata, in contraddittorio, durante il quale il lavoratore può presentare le proprie osservazioni.

Valutazione:

Inadeguata	0
Sufficiente	4
Adeguate	8
Buona	12
Ottima	16

Erogazione dei compensi

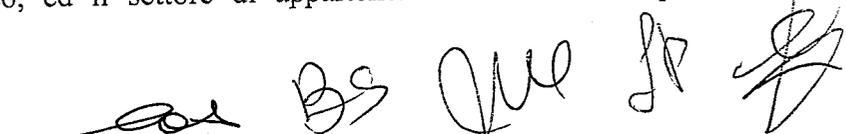
I compensi saranno riconosciuti in caso di raggiungimento della percentuale minima del 70% degli obiettivi del singolo settore di cui alla delibera G.C. n° 20/11, certificata dall'Organismo Comunale di Valutazione e saranno erogati in base al raggiungimento degli obiettivi individuali dei dipendenti in proporzione al periodo lavorativo utilizzando la scheda di valutazione

Qualora il lavoratore mantenesse in corso d'anno un rendimento in linea con le attese dichiarate nella scheda riceverà a consuntivo una semplice attestazione di raggiungimento del massimo del compenso da parte del valutatore.

Il valutatore ha l'obbligo, in corso d'anno, di segnalare formalmente al lavoratore il verificarsi di ogni fatto che possa comportare il non pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati e la conseguente attribuzione non piena della quota d'incentivo individuale.

Nella stessa comunicazione il valutatore indica quali correttivi possono essere adottati dal lavoratore al fine di recuperare lo scarto prodotto rispetto al raggiungimento degli obiettivi.

Nel caso in cui permanessero elementi di valutazione negativa tali da produrre una ridotta erogazione del compenso, ed il settore di appartenenza avesse comunque raggiunto nel suo



complesso gli obiettivi assegnati, la quota detratta al singolo verrà ridistribuita proporzionalmente agli altri lavoratori del settore in questione nel rispetto dei limiti di cui all'art.9 del D.L. 78/10.

Entro 30 giorni dalla presa d'atto da parte della Giunta Comunale del raggiungimento degli obiettivi ed alla relativa certificazione dell'Organismo Comunale di Valutazione i Responsabili dei Settori provvedono a rendicontare al rispettivo personale gli obiettivi raggiunti, ovvero le ragioni del loro parziale o mancato raggiungimento.

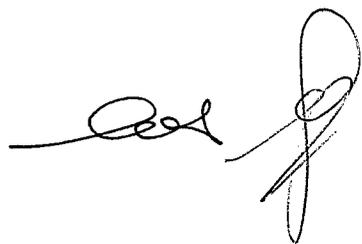
In caso di valutazione individuale che produca una decurtazione del salario accessorio potenziale, il Responsabile di settore a conclusione dell'anno darà formale comunicazione al dipendente, allegando la scheda di valutazione esplicativa delle motivazioni. Il dipendente potrà presentare eventuali contro deduzioni entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione. Il valutante risponderà a sua volta entro 5 giorni.

Eventuale contenzioso sulla valutazione del raggiungimento degli obiettivi collettivi e/o individuali, come anche sulla corretta applicazione del presente accordo, sarà oggetto di confronto tra le parti firmatarie dell'accordo stesso. La procedura sopra individuata costituisce vincolo pregiudiziale per l'attivazione di qualunque tipo di valutazione, in assenza della quale nessuna decurtazione del salario di produttività potrà essere effettuata, né tanto meno sarà possibile sancire una valutazione dell'apporto individuale negativa.

Quanto sopra definito viene riparametrato alla presenza in servizio e alla percentuale di orario lavorativo settimanale prestato in caso di lavoratori a tempo parziale, sulla base della normativa vigente.

Alla distribuzione del fondo di produttività partecipa anche il personale assunto a tempo determinato (le somme dovranno essere stanziare con risorse di bilancio a carico dell'Ente) che operi per almeno tre mesi e un giorno anche in modo non continuativo nell'arco dell'anno solare.

I compensi per la partecipazione ai progetti saranno liquidati con la prima mensilità utile successivamente alla conclusione dell'iter sopradescritto.

SCHEDA DI VALUTAZIONE (ATTIVITA' PROGETTUALE)

Per il personale dipendente di Categoria B - C - D

Nome _____ Cognome _____
 Settore _____ Categoria _____

GLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE SONO STATI REALIZZATI NELLA MISURA DEL % , E' QUINDI POSSIBILE PROCEDERE ALLA VALUTAZIONE IN RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI COME CONCORDATI:

Punteggio massimo complessivo assegnabile: punti 16

Totale complessivo _____

Malalbergo, li

Il Responsabile di Settore _____

Il Dipendente _____

PARAMETRO	peso %	Valutazione	punti	Valore punteggio
1. Riorganizzazione ed ottimizzazione dei tempi di lavoro e rapidità nell'esecuzione delle attività		Inadeguata	0	
		Sufficiente	4	
		Adeguata	8	
		Buona	12	
		Ottima	16	
2. Precisione nell'esecuzione delle nuove attività		Inadeguata	0	
		Sufficiente	4	
		Adeguata	8	
		Buona	12	
		Ottima	16	
3. Scambio e condivisione del know-how con i colleghi		Inadeguata	0	
		Sufficiente	4	
		Adeguata	8	
		Buona	12	
		Ottima	16	
4. Capacità di garantire la prestazione in situazioni di difficoltà generate dal cambiamento organizzativo		Inadeguata	0	
		Sufficiente	4	
		Adeguata	8	
		Buona	12	
		Ottima	16	
	100			___ / 16

IL RESPONSABILE DI SETTORE
 Rag. Cristina Brandola

IL RESPONSABILE DI SETTORE
 Dott.ssa Sabrina Zamboni

IL RESPONSABILE DI SETTORE
 Geom. Federico Ferrarato

IL RESPONSABILE DI SETTORE
 Com. Daniele Romagnoli

JP BS

me
[Signature]

RISORSE PER L'ACCRESIMENTO DEI SERVIZI ESISTENTI CORRELATI ALL'AUMENTO DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN SERVIZIO (PROGETTO E)

L'Amministrazione Comunale intende integrare i fondi disponibili con l'utilizzo dell'art.15 comma 5 con la motivazione che il miglioramento dei servizi e la continua evoluzione dell'ente costituiscono la principale finalità della missione di mandato e non possono prescindere dalla qualificata partecipazione dei dipendenti. Laddove anche l'attività possa essere ricondotta ad attività ricorrente se ne dimostra il miglioramento in base ai parametri/indicatori inseriti in serie storica e sui quali viene individuato il benchmark 2011 a cui riferire l'implementazione delle attività associata ad una crescente responsabilità e condivisione richiesta a tutti i dipendenti in relazione anche al progressivo calo del personale ed ai numerosi mutamenti organizzativi in corso.

Nell'ottica quindi di destinare le risorse contrattuali al miglioramento prestazionale dando impulso al Piano esecutivo di gestione ed in particolare ad obiettivi strategici, si stabilisce di rendere disponibile la somma di € 2.900,00 precisando che la somma è presente in bilancio e rientra nei limiti di cui all'art. 9 comma 2bis del D.L.78/10

Si intende che la stessa verrà resa disponibile solo dopo l'attestazione del raggiungimento degli obiettivi da parte del Segretario Comunale in qualità di Organismo Comunale di Valutazione e la presa d'atto della Giunta Comunale.

PIANO DEGLI OBIETTIVI: MODIFICA ORGANIZZATIVA GESTIONE ASILI NIDO

Per mantenere i livelli quali-quantitativi e razionalizzare le risorse è necessaria la partecipazione attiva delle seguenti figure, alle quali occorre proporre un'adeguata forma di compensazione per incentivare la condivisione allo sforzo organizzativo su cui l'Amministrazione ha puntato, dando risalto all'impegno personale, alla motivazione e tensione verso il risultato (SI VEDA SCHEDA)

Obiettivo finale: Il personale operante negli asili nido comunali (educatori e collaboratori educativi) viene interessato dal processo di riorganizzazione della gestione dei nidi d'infanzia, reso necessario dalla impossibilità di proseguire con l'attuale modalità di gestione diretta a causa dei vincoli normativi ed economici imposti sulla spesa di personale.

Gli operatori dei nidi d'infanzia saranno chiamati ad integrare ed affinare le proprie modalità di lavoro in gruppo in conseguenza del cambiamento di struttura che interesserà il personale.

Il personale stesso, con il coordinamento del pedagogo comunale, sarà chiamato a supportare l'avvio della gestione in appalto del nido d'infanzia di Malalbergo effettuando un adeguato passaggio di consegne con il personale dell'appaltatore e partecipando ad occasioni di formazione e confronto congiunte, finalizzate a garantire il mantenimento del livello qualitativo dei servizi per l'infanzia comunali a prescindere dal soggetto gestore. Il progetto pedagogico sarà infatti unico per tutti i nidi comunali ed agli operatori comunali verrà richiesto un impegno di flessibilità ed adattamento per contribuire alla sua realizzazione in un lavoro di equipe con personale educativo di altro datore di lavoro.



Personale interessato:

SETTORE	DIPENDENTI INTERESSATI	PROGETTO	IMPORTO ANNUO	PARAMETRI
2	GELLI - TINARELLI - BOCCAFOGLI - BAGNATO- FERRARRESI - URBINATI - COSTA PETTAZZON I - BRANDALESI - TESSITORE- LAZZARINI- BUSI	processo di riorganizzazione della gestione dei nidi d'infanzia	€ 2.900,00	Vedi scheda

Quantificazione compensi:

Il valore economico dell'incremento del fondo art. 15 comma 5 è individuato in base alla volontà politica ed alle disponibilità di bilancio in € 2.900 complessivi:

Importo massimo individuale Cat. C € 300,00

Importo massimo individuale Cat. B € 265,00

PROCEDIMENTO

Immediatamente dopo le conferenze di organizzazione, da tenersi di norma la prima entro 45 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, la successiva entro il mese di luglio con ogni singolo lavoratore, o a gruppi di lavoratori che svolgono funzioni omogenee, verranno discussi gli obiettivi inerenti la partecipazione individuale per l'anno in corso. Gli obiettivi concordati verranno fissati utilizzando la scheda di valutazione allegata al presente accordo, consegnata al lavoratore.

La definizione degli obiettivi deve avvenire secondo concreti e chiari criteri, calibrati a seconda delle mansioni specifiche attraverso l'attribuzione delle % di parametrizzazione da inserire al momento della consegna dell'obiettivo ai dipendenti. Le valutazioni espresse sull'apporto individuale dei collaboratori, effettuate in base alla seguente scheda, vengono discusse dal Responsabile di Settore con ogni singola persona interessata, in contraddittorio, durante il quale il lavoratore può presentare le proprie osservazioni.

Valutazione:

Inadeguata	0
Sufficiente	4
Adeguate	8
Buona	12
Ottima	16

Erogazione dei compensi

I compensi saranno riconosciuti in caso di raggiungimento della percentuale minima del 70% degli obiettivi del singolo settore di cui alla delibera G.C. n° 20/11, certificata dall'Organismo Comunale di Valutazione e saranno erogati in base al raggiungimento degli obiettivi individuali dei dipendenti in proporzione al periodo lavorativo utilizzando la scheda di valutazione

Qualora il lavoratore mantenesse in corso d'anno un rendimento in linea con le attese dichiarate nella scheda riceverà a consuntivo una semplice attestazione di raggiungimento del massimo del compenso da parte del valutatore.

Handwritten signatures and initials, including 'BS' and 'me'.

Il valutatore ha l'obbligo, in corso d'anno, di segnalare formalmente al lavoratore il verificarsi di ogni fatto che possa comportare il non pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati e la conseguente attribuzione non piena della quota d'incentivo individuale.

Nella stessa comunicazione il valutatore indica quali correttivi possono essere adottati dal lavoratore al fine di recuperare lo scarto prodotto rispetto al raggiungimento degli obiettivi.

Nel caso in cui permanessero elementi di valutazione negativa tali da produrre una ridotta erogazione del compenso, ed il settore di appartenenza avesse comunque raggiunto nel suo complesso gli obiettivi assegnati, la quota detratta al singolo verrà ridistribuita proporzionalmente agli altri lavoratori del settore in questione nel rispetto dei limiti di cui all'art.9 del D.L. 78/10.

Entro 30 giorni dalla presa d'atto da parte della Giunta Comunale del raggiungimento degli obiettivi ed alla relativa certificazione dell'Organismo Comunale di Valutazione i Responsabili dei Settori provvedono a rendicontare al rispettivo personale gli obiettivi raggiunti, ovvero le ragioni del loro parziale o mancato raggiungimento.

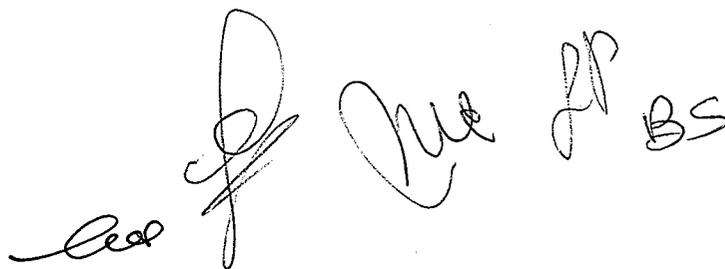
In caso di valutazione individuale che produca una decurtazione del salario accessorio potenziale, il Responsabile di settore a conclusione dell'anno darà formale comunicazione al dipendente, allegando la scheda di valutazione esplicativa delle motivazioni. Il dipendente potrà presentare eventuali contro deduzioni entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione. Il valutante risponderà a sua volta entro 5 giorni.

Eventuale contenzioso sulla valutazione del raggiungimento degli obiettivi collettivi e/o individuali, come anche sulla corretta applicazione del presente accordo, sarà oggetto di confronto tra le parti firmatarie dell'accordo stesso. La procedura sopra individuata costituisce vincolo pregiudiziale per l'attivazione di qualunque tipo di valutazione, in assenza della quale nessuna decurtazione del salario di produttività potrà essere effettuata, né tanto meno sarà possibile sancire una valutazione dell'apporto individuale negativa.

Quanto sopra definito viene riparametrato alla presenza in servizio e alla percentuale di orario lavorativo settimanale prestato in caso di lavoratori a tempo parziale, sulla base della normativa vigente.

Alla distribuzione del fondo di produttività partecipa anche il personale assunto a tempo determinato (le somme dovranno essere stanziare con risorse di bilancio a carico dell'Ente) che operi per almeno tre mesi e un giorno anche in modo non continuativo nell'arco dell'anno solare.

I compensi per la partecipazione ai progetti saranno liquidate con la prima mensilità utile successivamente alla conclusione dell'iter sopradescritto.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'PP' and 'BS' on the right.

SCHEDA DI VALUTAZIONE (ATTIVITA' PROGETTUALE)

Per il personale dipendente di Categoria B- C

Nome _____ Cognome _____
 Settore _____ Categoria _____

GLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE SONO STATI REALIZZATI NELLA MISURA DEL % , E' QUINDI POSSIBILE PROCEDERE ALLA VALUTAZIONE IN RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI COME CONCORDATI:

Punteggio massimo complessivo assegnabile: punti 16

Totale complessivo _____

Malalbergo, li

Il Responsabile di Settore _____

Il Dipendente _____

PARAMETRO	peso %	Valutazione	punti	Valore punteggio
1. Riorganizzazione ed ottimizzazione dei tempi di lavoro e rapidità nell'esecuzione delle attività		Inadeguata	0	
		Sufficiente	4	
		Adeguata	8	
		Buona	12	
		Ottima	16	
2. Precisione nell'esecuzione delle nuove attività		Inadeguata	0	
		Sufficiente	4	
		Adeguata	8	
		Buona	12	
		Ottima	16	
3. Scambio e condivisione del know-how con i colleghi		Inadeguata	0	
		Sufficiente	4	
		Adeguata	8	
		Buona	12	
		Ottima	16	
4. Capacità di garantire la prestazione in situazioni di difficoltà generate dal cambiamento organizzativo		Inadeguata	0	
		Sufficiente	4	
		Adeguata	8	
		Buona	12	
		Ottima	16	
5. Capacità di operare all'interno di un gruppo di lavoro con flessibilità e collaborazione reciproca, nell'ottica del soddisfacimento dell'utenza.		Inadeguata	0	
		Sufficiente	4	
		Adeguata	8	
		Buona	12	
		Ottima	16	

IL RESPONSABILE DI SETTORE
 Dott.ssa Sabrina Zamboni

RISORSE PER L'ACCRESIMENTO DEI SERVIZI ESISTENTI CORRELATI ALL'AUMENTO DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN SERVIZIO (PROGETTO F)

L'Amministrazione Comunale intende integrare i fondi disponibili con l'utilizzo dell'art.15 comma 5 con la motivazione che il miglioramento dei servizi e la continua evoluzione dell'ente costituiscono la principale finalità della missione di mandato e non possono prescindere dalla qualificata partecipazione dei dipendenti. Laddove anche l'attività possa essere ricondotta ad attività ricorrente se ne dimostra il miglioramento in base ai parametri/indicatori inseriti in serie storica e sui quali viene individuato il benchmark 2011 a cui riferire l'implementazione delle attività associata ad una crescente responsabilità e condivisione richiesta a tutti i dipendenti in relazione anche al progressivo calo del personale ed ai numerosi mutamenti organizzativi in corso.

Nell'ottica quindi di destinare le risorse contrattuali al miglioramento prestazionale dando impulso al Piano esecutivo di gestione ed in particolare ad obiettivi strategici, si stabilisce di rendere disponibile la somma di € 1.625,00 precisando che la somma è presente in bilancio e rientra nei limiti di cui all'art. 9 comma 2bis del D.L.78/10

Si intende che la stessa verrà resa disponibile solo dopo l'attestazione del raggiungimento degli obiettivi da parte del Segretario Comunale in qualità di Organismo Comunale di Valutazione e la presa d'atto della Giunta Comunale.

PIANO DEGLI OBIETTIVI: POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO SQUADRA ESTERNA

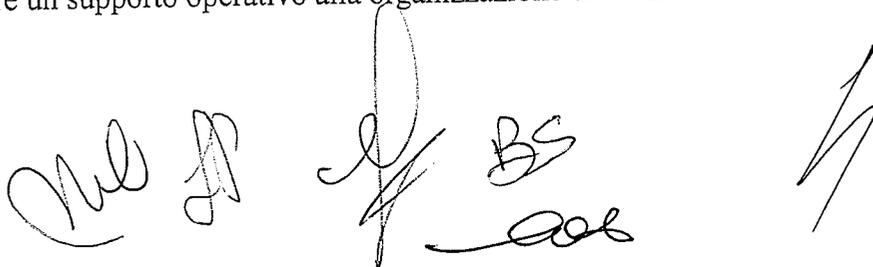
Settore pianificazione e gestione territoriale

Per mantenere i livelli quali-quantitativi e razionalizzare le risorse è necessaria la partecipazione attiva delle seguenti figure, alle quali occorre proporre un'adeguata forma di compensazione per incentivare la condivisione allo sforzo organizzativo su cui l'Amministrazione ha puntato, dando risalto all'impegno personale, alla motivazione e tensione verso il risultato (SI VEDA SCHEDA)

Obiettivo finale: il miglioramento della qualità dei servizi erogati alla collettività intesa sia come livello prestazionale sia nei tempi di risposta alle richieste ed alle segnalazioni. In particolare con l'obiettivo ci si prefigge di potenziare il livello organizzativo del personale della squadra esterna dell'U.T. tendendo ad una maggiore autonomia decisionale per la risoluzione delle problematiche poste, attraverso la standardizzazione di talune procedure.

Nello specifico gli operatori di seguito individuati dovranno attivare procedure codificate per:

- il potenziamento del controllo del territorio al fine di disincentivare l'abbandono dei rifiuti a margine delle carreggiate stradali e dei contenitori per la raccolta dei rifiuti, segnalando alle autorità competenti il fatto per l'applicazione delle relative sanzioni;
- miglioramento della sicurezza stradale attraverso la sostituzione o manutenzione dei corpi illuminanti non funzionanti con interventi manutentivi calendarizzati e con una più rapida risposta alle segnalazioni pervenute all'U.T. e, attraverso un costante monitoraggio e messa in sicurezza di strade e marciapiedi effettuando repentini interventi manutentivi o segnalazioni agli organi deputati al controllo;
- procedere ad interventi sul verde pubblico attraverso lo sfalcio dell'erba e la potatura di siepi, arbusti ed alberi anche in assenza di una specifica figura professionale di giardiniere;
- garantire un supporto operativo alla organizzazione di eventi ed iniziative dell'Ente.



Personale interessato:

SETTORE	DIPENDENTI INTERESSATI	PROGETTO	IMPORTO ANNUO	PARAMETRI
3	Bragioto - Frabbi - Bovina - Corazza - Cantelli - Ligotino	MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI EROGATI ALLA COLLETTIVITÀ	€ 1.625	Vedi scheda

Quantificazione compensi:

Il valore economico dell'incremento del fondo art. 15 comma 5 è individuato in base alla volontà politica ed alle disponibilità di bilancio in € 1.625 complessivi:

Importo massimo individuale Cat. C € 300,00

Importo massimo individuale Cat. B € 265,00

PROCEDIMENTO

Immediatamente dopo le conferenze di organizzazione, da tenersi di norma la prima entro 45 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, la successiva entro il mese di luglio con ogni singolo lavoratore, o a gruppi di lavoratori che svolgono funzioni omogenee, verranno discussi gli obiettivi inerenti la partecipazione individuale per l'anno in corso. Gli obiettivi concordati verranno fissati utilizzando la scheda di valutazione allegata al presente accordo, consegnata al lavoratore.

La definizione degli obiettivi deve avvenire secondo concreti e chiari criteri, calibrati a seconda delle mansioni specifiche attraverso l'attribuzione delle % di parametrizzazione da inserire al momento della consegna dell'obiettivo ai dipendenti. Le valutazioni espresse sull'apporto individuale dei collaboratori, effettuate in base alla seguente scheda, vengono discusse dal Responsabile di Settore con ogni singola persona interessata, in contraddittorio, durante il quale il lavoratore può presentare le proprie osservazioni.

Valutazione:

Inadeguata	0
Sufficiente	4
Adeguata	8
Buona	12
Ottima	16

Erogazione dei compensi

I compensi saranno riconosciuti in caso di raggiungimento della percentuale minima del 70% degli obiettivi del singolo settore di cui alla delibera G.C. n° 20/11, certificata dall'Organismo Comunale di Valutazione e saranno erogati in base al raggiungimento degli obiettivi individuali dei dipendenti in proporzione al periodo lavorativo utilizzando la scheda di valutazione

Qualora il lavoratore mantenesse in corso d'anno un rendimento in linea con le attese dichiarate nella scheda riceverà a consuntivo una semplice attestazione di raggiungimento del massimo del compenso da parte del valutatore.

Il valutatore ha l'obbligo, in corso d'anno, di segnalare formalmente al lavoratore il verificarsi di ogni fatto che possa comportare il non pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati e la conseguente attribuzione non piena della quota d'incentivo individuale.

me st J BScal

Nella stessa comunicazione il valutatore indica quali correttivi possono essere adottati dal lavoratore al fine di recuperare lo scarto prodotto rispetto al raggiungimento degli obiettivi.

Nel caso in cui permanessero elementi di valutazione negativa tali da produrre una ridotta erogazione del compenso, ed il settore di appartenenza avesse comunque raggiunto nel suo complesso gli obiettivi assegnati, la quota detratta al singolo verrà ridistribuita proporzionalmente agli altri lavoratori del settore in questione nel rispetto dei limiti di cui all'art.9 del D.L. 78/10.

Entro 30 giorni dalla presa d'atto da parte della Giunta Comunale del raggiungimento degli obiettivi ed alla relativa certificazione dell'Organismo Comunale di Valutazione i Responsabili dei Settori provvedono a rendicontare al rispettivo personale gli obiettivi raggiunti, ovvero le ragioni del loro parziale o mancato raggiungimento.

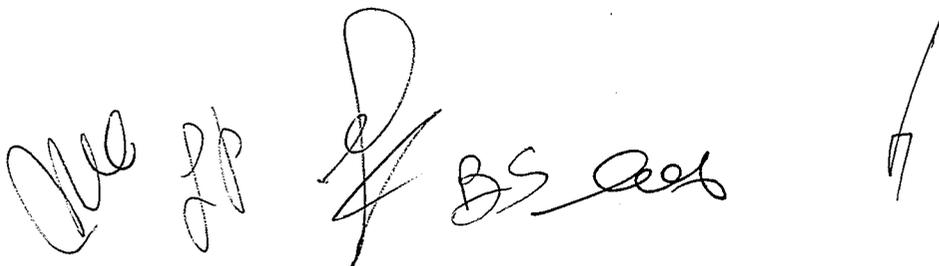
In caso di valutazione individuale che produca una decurtazione del salario accessorio potenziale, il Responsabile di settore a conclusione dell'anno darà formale comunicazione al dipendente, allegando la scheda di valutazione esplicitativa delle motivazioni. Il dipendente potrà presentare eventuali contro deduzioni entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione. Il valutante risponderà a sua volta entro 5 giorni.

Eventuale contenzioso sulla valutazione del raggiungimento degli obiettivi collettivi e/o individuali, come anche sulla corretta applicazione del presente accordo, sarà oggetto di confronto tra le parti firmatarie dell'accordo stesso. La procedura sopra individuata costituisce vincolo pregiudiziale per l'attivazione di qualunque tipo di valutazione, in assenza della quale nessuna decurtazione del salario di produttività potrà essere effettuata, né tanto meno sarà possibile sancire una valutazione dell'apporto individuale negativa.

Quanto sopra definito viene riparametrato alla presenza in servizio e alla percentuale di orario lavorativo settimanale prestato in caso di lavoratori a tempo parziale, sulla base della normativa vigente.

Alla distribuzione del fondo di produttività partecipa anche il personale assunto a tempo determinato (le somme dovranno essere stanziare con risorse di bilancio a carico dell'Ente) che operi per almeno tre mesi e un giorno anche in modo non continuativo nell'arco dell'anno solare.

I compensi per la partecipazione ai progetti saranno liquidate con la prima mensilità utile successivamente alla conclusione dell'iter sopradescritto.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a cursive signature, the initials 'SP', a large stylized signature, the initials 'BS', another signature, and a final vertical mark.

SCHEDA DI VALUTAZIONE (ATTIVITA' PROGETTUALE)

Per il personale dipendente di Categoria C-B

Nome _____ Cognome _____
 Settore _____ Categoria _____

GLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE SONO STATI REALIZZATI NELLA MISURA DEL % , E' QUINDI POSSIBILE PROCEDERE ALLA VALUTAZIONE IN RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI COME CONCORDATI:

Punteggio massimo complessivo assegnabile: punti 16

Totale complessivo _____

Malalbergo, li

Il Responsabile di Settore _____

Il Dipendente _____

PARAMETRO	peso %	Valutazione	punti	Valore punteggio
1. Riorganizzazione ed ottimizzazione dei tempi di lavoro e rapidità nell'esecuzione delle attività		Inadeguata	0	
		Sufficiente	4	
		Adeguata	8	
		Buona	12	
		Ottima	16	
2. Precisione nell'esecuzione delle attività		Inadeguata	0	
		Sufficiente	4	
		Adeguata	8	
		Buona	12	
		Ottima	16	
3. Definizione condivisa di procedure standard da seguire negli interventi di manutenzione ordinaria		Inadeguata	0	
		Sufficiente	4	
		Adeguata	8	
		Buona	12	
		Ottima	16	
4. Capacità di operare all'interno di un gruppo di lavoro con flessibilità e collaborazione reciproca, nell'ottica del soddisfacimento dell'utenza		Inadeguata	0	
		Sufficiente	4	
		Adeguata	8	
		Buona	12	
		Ottima	16	

me *AP* *f* *BS* *ces*

IL RESPONSABILE DI SETTORE
 Geom. Federico Ferrarato

[Signature]

PROGETTO SCUOLABUS (PROGETTO G)

Il servizio di trasporto scolastico è gestito in economia con due dipendenti comunali che, tramite una turnazione quotidiana, garantiscono un servizio che si svolge nell'arco orario dalle ore 6,45 alle ore 17,45, dal lunedì al venerdì. Il servizio si svolge dal lunedì al sabato garantendo il trasporto in 3 fasce orarie quotidiane: accompagnamento al mattino, primo rientro a casa per gli studenti che terminano le lezioni alle ore 12,30-13,00, secondo rientro a casa per gli studenti che terminano le lezioni alle ore 16-16,30. Il servizio viene svolto anche il sabato mattina, indicativamente dalle ore 7 alle ore 13,30.

E' previsto il collocamento a riposo di uno dei due autisti dipendenti per l'anno 2013. Considerata l'intenzione dell'Amministrazione comunale di mantenere il servizio a gestione diretta anche tenuto conto della disponibilità del mezzo acquistato nel 2004, appare opportuno individuare con congruo anticipo un dipendente, di cat. B, che sia interessato ad intraprendere il percorso per l'acquisizione del titolo di guida necessario per la conduzione dello scuolabus. La disponibilità interna all'Ente di un terzo autista abilitato costituirà inoltre una garanzia di regolare svolgimento del servizio di scuolabus anche in caso di assenza prolungata di uno dei due attuali autisti, prima del 2013.

INNALZAMENTO QUALI-QUANTITATIVO

Il progetto intende dotare l'ente di personale in possesso dei requisiti per garantire il servizio in caso di assenza del personale e in previsione del collocamento a riposo di un addetto. Visti i limiti in materia di assunzioni ed inteso mantenere il livello quali/quantitativo del servizio prestato all'utenza si ritiene di dotare l'ente di una terza figura di cui avvalersi in caso di bisogno previo accordo tra i responsabili di settore interessati.

Il Responsabile del 3° settore provvederà ad individuare tra i dipendenti in servizio di cat. B, i dipendenti che già hanno la patente C ai quali è destinato il progetto. In caso più dipendenti fossero interessati, il Responsabile dovrà individuare criteri di selezione.

IMPORTO € 2.500,00 di cui: € 1.250,00 finanziate nell'anno 2011
€ 1.250,00 da finanziarie con l'accordo 2012

MODALITA' DI EROGAZIONE: successivamente all'ottenimento da parte del dipendente della patente richiesta previa richiesta del Responsabile del settore interessato.

IL RESPONSABILE DI SETTORE
Dott.ssa Sabrina Zamboni

IL RESPONSABILE DI SETTORE
Geom. Federico Ferrarato