

**COMUNE DI CARBONATE
PROVINCIA DI COMO**

COD. ENTE 10501

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. **110** del Registro delle Deliberazioni

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI CUI ALL'ART. 10 DEL CCNL 1998/2001, ART. 4 DEL CCNL 2002/2005 DEL 09/05/2006, ART. 8 DEL CCNL 2006/2007 DEL 11/04/2008, ART. 4 DEL CCNL 2008/2009 DEL 31/07/2009 PER IL COMPARTO REGIONI -AUTONOMIE LOCALI. ANNO 2009.

L'anno **DUEMILANOVE** addì **VENTOTTO** del mese di **NOVEMBRE** alle ore **9:30**, nella Sede Comunale si è riunita la Giunta Comunale, regolarmente convocata nei modi e termini di legge.

Risultano:

			Presenti	Assenti
1	MARAZZI	Amalia	X	
2	ROSELLI	Luca	X	
3	CASTIGLIONI	Alessandra		X
4	MORANDI	Marco	X	
Totale			3	1

Partecipa il Segretario Comunale sig.ra dott.ssa **Tiziana RONCHETTI**

La sig.ra avv. **Amalia MARAZZI** Sindaco assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione il seguente argomento segnato all'ordine del giorno:

DELIBERAZIONE N. 110/09

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI CUI ALL'ART. 10 DEL CCNL 1998/2001, ART. 4 DEL CCNL 2002/2005 DEL 09/05/2006, ART. 8 DEL CCNL 2006/2007 DEL 11/04/2008, ART. 4 DEL CCNL 2008/2009 DEL 31/07/2009 PER IL COMPARTO REGIONI -AUTONOMIE LOCALI. ANNO 2009.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- con deliberazione della Giunta Comunale 18 del 14/04/2007, esecutiva ai sensi di legge, è stata nominata -in applicazione dell'art. 4, 2° comma, del C.C.N.L. 22/01/2004- la delegazione trattante di parte pubblica nelle persone come di seguito indicate:

dott.ssa Tiziana RONCHETTI Segretario Comunale	Presidente
avv. Amalia MARAZZI Responsabile del Servizio Personale	Componente
rag. Antonella BONZINI Responsabile del Servizio Economico Finanziario/Tributi/Economato	Componente

- con la medesima deliberazione della Giunta Comunale n. 18/07 sopra richiamata, si sono attribuite al Presidente nominato nella persona del Segretario Comunale dott.ssa Tiziana RONCHETTI -in sede di contrattazione decentrata integrativa con Rappresentanza Sindacale Unitaria- il compito di condurre le trattative, di formulare le proposte dell'Ente e di esprimere la posizione unitaria della delegazione, nonché di firmare le ipotesi di accordo e gli accordi definitivi;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 97 del 31/10/2009, esecutiva ai sensi di legge, sono state formulate alla Delegazione trattante di parte pubblica le direttive volte a definire i vincoli da rispettare nella stesura del contratto decentrato integrativo;

VISTA l'allegata ipotesi di accordo "Verbale della delegazione trattante di cui all'art. 10 del CCNL 1998/2001, art. 4 del CCNL 2002/2005 del 09/05/2006, art. 8 del CCNL 2006/2007 del 11/04/2008, art. 4 del CCNL 2008/2009 del 31/07/2009 per il comparto regioni -autonomie locali", firmata dalle Delegazioni trattanti in data 25/11/2009;

RILEVATO il sostanziale rispetto degli indirizzi generali espressi sugli istituti oggetto di contrattazione;

ATTESO che sulla citata ipotesi di accordo il Revisore dei Conti ha fornito il parere prescritto dall'art. 4, comma 3, del C.C.N.L. 22/01/2004, con nota in data 27/11/2009;

RITENUTO di autorizzare la Delegazione di parte pubblica nella persona del presidente dott.ssa Tiziana RONCHETTI, costituita con la sopra richiamata deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 14/04/2007, alla sottoscrizione dell'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;

VISTI i C.C.N.L. attualmente in vigore;

VISTI in particolare gli artt. 4 e 5 del C.C.N.L. 01/04/1999;

VISTO l'art. 48 del D.Lgs. 267/2000;

VISTI i pareri favorevoli di cui all'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;

CON voti unanimi espressi nei modi e termini di legge;

DELIBERA

1. di autorizzare la Delegazione Trattante di parte pubblica, nella persona del presidente dott.ssa Tiziana RONCHETTI, costituita con la sopra richiamata deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 14/04/2007,

alla sottoscrizione dell'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (ipotesi di accordo firmata in data 25/11/2009), che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, nel rispetto dell'art. 5 del C.C.N.L. 01/04/1999, per la disciplina delle materie contenute nell'art. 4 del medesimo Contratto Nazionale di Lavoro e di eventuali successive modifiche ed integrazioni;

2. di prendere atto che:

- copia del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo "Verbale della delegazione trattante di cui all'art. 10 del CCNL 1998/2001, art. 4 del CCNL 2002/2005 del 09/05/2006, art. 8 del CCNL 2006/2007 del 11/04/2008, art. 4 del CCNL 2008/2009 del 31/07/2009 per il comparto regioni – autonomie locali" firmato definitivamente dalle Delegazioni Trattanti di parte pubblica e sindacale, verrà trasmesso all'A.R.A.N. (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni), come previsto dall'art. 5, comma 5 del CCNL del 1° Aprile 1999, ed alle rappresentanze sindacali;

- i Responsabili dei competenti uffici provvederanno all'attuazione degli istituti previsti dal Contratto Collettivo Decentrato di cui trattasi;

3. di dichiarare, successivamente con voti unanimi, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

COMUNE DI CARBONATE
Provincia di Como

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 110 DEL 28/11/2009 AVENTE PER OGGETTO:
"AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI CUI ALL'ART. 10
DEL CCNL 1998/2001, ART. 4 DEL CCNL 2002/2005 DEL 09/05/2006, ART. 8 DEL CCNL 2006/2007 DEL 11/04/2008,
ART. 4 DEL CCNL 2008/2009 DEL 31/07/2009 PER IL COMPARTO REGIONI -AUTONOMIE LOCALI. ANNO 2009."

PARERE SULLA REGOLARITÀ TECNICA (art. 49 del DLgs. 18.08.2000, N° 267)

La sottoscritta avv. Amalia MARAZZI in qualità di Responsabile del Servizio Affari Generali e Istituzionali/Demografico-Elettorale/Personale/Vigilanza-Commercio:

- * Vista la proposta di deliberazione avente l'oggetto sopraindicato,
ESPRIME IL PARERE FAVOREVOLE SULLA REGOLARITÀ TECNICA DELLA PROPOSTA.

Note:

Carbonate, 28 NOV. 2009



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Amalia MARAZZI

Amalia Marazzi

Il sottoscritto sig. Luca ROSCELLI in qualità di Responsabile del Servizio Culturale/Sportivo e Ricreativo:

- * Vista la proposta di deliberazione avente l'oggetto sopraindicato,
ESPRIME IL PARERE FAVOREVOLE SULLA REGOLARITÀ TECNICA DELLA PROPOSTA.

Note:

Carbonate, _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Luca ROSCELLI

La sottoscritta sig.ra Alessandra CASTIGLIONI in qualità di Responsabile del Servizio Socio-Assistenziale/Istruzione:

- * Vista la proposta di deliberazione avente l'oggetto sopraindicato,
ESPRIME IL PARERE FAVOREVOLE SULLA REGOLARITÀ TECNICA DELLA PROPOSTA.

Note:

Carbonate, _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Alessandra CASTIGLIONI

La sottoscritta rag. Antonella BONZINI in qualità di Responsabile del Servizio Economico-Finanziario/Tributi/Economato:

- * Vista la proposta di deliberazione avente l'oggetto sopraindicato,
ESPRIME IL PARERE FAVOREVOLE SULLA REGOLARITÀ TECNICA DELLA PROPOSTA.

Note:

Carbonate, _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Antonella BONZINI

La sottoscritta arch. Fulvia MARCONATO in qualità di Responsabile del Servizio Tecnico/Tecnico-Manutentivo/Lavori Pubblici/Edilizia Privata/Urbanistica/Ambientale ed Ecologico:

- * Vista la proposta di deliberazione avente l'oggetto sopraindicato,
ESPRIME IL PARERE FAVOREVOLE SULLA REGOLARITÀ TECNICA DELLA PROPOSTA.

Note:

Carbonate, _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Fulvia MARCONATO

PARERE SULLA REGOLARITÀ CONTABILE (art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, N° 267)

La sottoscritta rag. Antonella BONZINI, in qualità di Responsabile del Servizio Economico-Finanziario:

- * Vista la proposta di deliberazione avente l'oggetto sopraindicato,
ESPRIME IL PARERE FAVOREVOLE SULLA REGOLARITÀ CONTABILE DELLA PROPOSTA.

Note:

Carbonate, 28 NOV. 2009



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Antonella BONZINI

Antonella Bonzini

COMUNE DI CARBONATE

Provincia di Como

VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI CUI ALL'ART. 10 DEL C.C.N.L. 1998/2001, ART.4 DEL CCNL 2002/2005 DEL 09/05/2006, ART. 8 DEL CCNL 2006/2007 DEL 11/04/2008, ART. 4 DEL CCNL 2008/2009 DEL 31/07/2009 PER IL COMPARTO REGIONI-AUTONOMIE LOCALI. IPOTESI ACCORDO ANNO 2009.

L'anno **2009**, il giorno **VENTICINQUE** del mese di **NOVEMBRE** alle ore 12:30, in una sala del Municipio di Carbonate, si è riunita la delegazione trattante di cui all'art. 10 del C.C.N.L. del 01.04.1999;

Sono presenti:

per la parte pubblica i signori:

Dott.ssa Ronchetti Tiziana – Presidente

Avv. Amalia Marazzi – Responsabile del Servizio Personale

Rag. Antonella Bonzini – Responsabile del Servizio Economico-Finanziario

In rappresentanza della RSU:

Gussoni Loredana

In rappresentanza delle OO.SS.:

Maria Felicia Tarulli – Segretario Territoriale FPS CISL

al fine di dare piena attuazione alle norme del C.C.N.L. per il periodo 2009 in materia di contrattazione decentrata integrativa le parti stipulano l'allegato contratto decentrato integrativo in attuazione dei precedenti pre-accordi, ai sensi del suddetto contratto che è quindi parte integrante del presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

DI PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Ronchetti Tiziana – Presidente

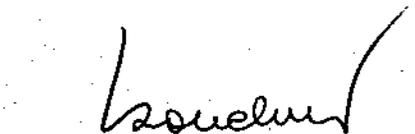
Avv. Amalia Marazzi – Responsabile del Servizio Personale

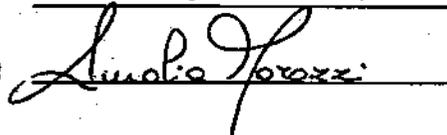
Rag. Antonella Bonzini – Responsabile del Servizio Economico-Finanziario

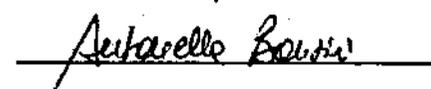
DI PARTE SINDACALE

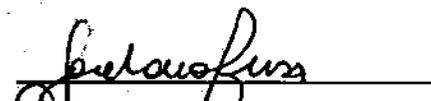
Gussoni Loredana – RSU

Maria Felicia Tarulli – Segretario Territoriale FPS CISL











IPOTESI DI ACCORDO CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

ANNO 2009

Preso atto delle materie che formano oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di Ente, ai sensi dell'art.4 CCNL 1998/2001, art.4 del CCNL 2002/2005, art. 8 del CCNL 2006/2007 e art. 4 del CCNL 2008/2009 del 31/07/2009 per il comparto regioni-autonomie locali, le parti, come sopra costituite e rappresentate, convengono, relativamente alla destinazione delle risorse **anno 2009**, allegata al presente verbale, quanto segue:

ART. 1 PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

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

- sia firmato per la parte sindacale dalla RSU, previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni e i cui risultati devono essere resi pubblici;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- sia firmato dalla delegazione di parte pubblica.

ART. 2 VIGENZA DEL CONTRATTO

- Il presente contratto è valido per l'esercizio finanziario anno 2009, salvo diverse disposizioni di legge e di contratto e fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
- Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui agli artt. 15 e 17 del CCNL 1998/2001, artt.31 e 32 CCNL 2002/2005, art. 4 CCNL 09.05.2006, art. 8 CCNL 11.04.2008 e art. 4 CCNL 31.07.2009.
- Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

ART. 3 SCHEMA DI PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL dell'1.4.1999 con le modifiche riportate ai seguenti punti:

a) Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

Il testo dell'art. 5 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituito dal seguente:

"1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

3. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi

4. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."

5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."

b) Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

Il testo dell'art. 6 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituito dal seguente:

1. I protocolli devono precisare:

- a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
- b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti delle organizzazioni territoriali dei sindacati firmatari del presente CCNL, nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;
- c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio dei singoli enti, nel rispetto della disciplina generale stabilita dall'art. 5;
- d) i necessari adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi;
- e) per le materie della contrattazione decentrata integrativa si rimanda a quanto contenuto negli articoli del CCNL 1998/2001 e CCNL 2002/2005.

c) Concertazione

Il testo dell'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituito dal seguente:

"Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni.

Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

1. La concertazione si effettua per le materie previste dall'art.16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e per le seguenti materie:
 - a) articolazione dell'orario di servizio;
 - b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;

- c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
 - d) andamento dei processi occupazionali;
 - e) criteri generali per la mobilità interna;
 - f) criteri generali per:
 - svolgimento delle selezioni per passaggi tra categorie professionali;
 - valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - conferimenti degli incarichi legati alle posizioni organizzative e alte professionalità e relativa valutazione periodica;
 - metodologia permanente di valutazione dei risultati e delle prestazioni del personale;
 - conferimento delle mansioni superiori.
2. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
4. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti."

d) Informazione

L'informazione deve essere rivolta alle OO.SS. firmatarie del contratto e alle RSU.

L'informazione è preventiva:

- su tutte le materie oggetto di concertazione o di contrattazione decentrata integrativa.
- sul numero, motivi, contenuto anche economico, durata e costi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura. Inoltre alla fine di ogni anno gli enti forniscono alle OO.SS. tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal CCNL del 7% del numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

- definizione dei progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e nelle modalità stabilite dall'art. 3 del DPR n.70/1999, e dal CCNL quadro del 23/3/2000.

L'informazione è successiva sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti:

- rapporto di lavoro;
- organizzazione degli uffici;
- gestione complessiva delle risorse umane.

Le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza annuale ed in ogni caso in presenza di iniziative concernenti:

- a) linee per l'organizzazione degli uffici e dei servizi;
- b) iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
- c) eventuali processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione;

Gli enti informano con cadenza semestrale i soggetti sindacali sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario.

e) Consultazione

la consultazione è effettuata nelle materie previste dal D.lgs. 165/2000 (organizzazione e disciplina degli uffici, quantificazione e variazione degli organici, programmazione nuove assunzioni), e dal D.Lgs. 626/1994.

f) Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del CCNL dell'1.4.1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente con i seguenti compiti:
 - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
 - b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
 - d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 23 del CCNL del 1° aprile 1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
 - a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
 - b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi. Enti, territorialmente contigui, con un numero di dipendenti inferiore a 30, possono concordare la costituzione di un unico Comitato disciplinandone la composizione della parte pubblica e le modalità di funzionamento
7. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

ART. 4 REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO ALLO SCIOPERO

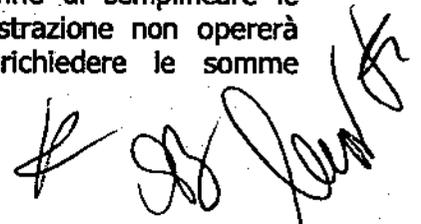
Per quanto riguarda la regolamentazione del diritto di sciopero e sulle modalità di svolgimento si fa riferimento alle norme del CCNL, alle disposizioni contenute nella Legge 12.06.1990, n° 146, modificata ed integrata dalla Legge 11.04.2000, n° 83 ed all'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni - Autonomie Locali, sottoscritto il 19.09.2002 tra l'ARAN e le OO.SS.

A maggior chiarimento deve intendersi che per i Comuni, Enti Locali Territoriali, fra i servizi pubblici essenziali rientrano i Servizi di Stato Civile, Necroforo, Polizia Locale; deve altresì intendersi che in caso di proclamazione di sciopero del Personale degli Enti Locali, l'Ufficio Personale indicherà il contingente minimo di personale esonerato dallo sciopero.

ART. 5 DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

Per quanto riguarda i **permessi sindacali**, si prevede quanto segue:

- I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alle Organizzazioni Sindacali di appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL e successive modificazioni ed integrazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- In applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre al monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo.
- Oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme



corrispondenti al lordo di tutti gli emolumenti alla Organizzazione Sindacale che ha presentato la richiesta del permesso.

Per quanto concerne le **assemblee**, si dispone che:

- Nel rispetto del limite massimo consentito (art. 56 CCNL 2000), la RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali;
- L'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa.

ART. 6
DOTAZIONE ORGANICA
Programmazione del fabbisogno del personale

Le parti prendono atto preliminarmente che la dotazione organica vigente risulta essere la seguente:

Planta Organica aggiornata alla data del 01/02/2006

Settore di Appartenenza	ctg	dot. Org.	No. Posti			Profilo professionale	Cognome Nome
			Coperti	Vacanti	Tipol.		
Servizio Segreteria e Demografico	D.2	2	2		TP	Istruttore Direttivo	Gussoni L., Vanzulli M.
	C.1	2	1	1	TP	Istruttore Amministrativo	Saibene Paola
	B.6	1	1		TP	Autista- Messo/Necroforo	Cassago Carlo
	B.3	1		1	TP	Collaboratore Amministrativo	
	B.2	1	1		PT	Archivista - Messo notificatore	Marazzi Claudia
		<u>7</u>	<u>5</u>	<u>2</u>			
Servizio Finanziario e Tributi	D.5	1	1		TP	Istruttore Direttivo	Bonzi Antonella
	D.1	1	1		TP	Istruttore Direttivo	Ghiringhelli Luisa
	C.2	2	1	1	TP	Istruttore Amministrativo	Ruggiero Stefania
	B.3	1		1	PT	Collaboratore Amministrativo	
		<u>5</u>	<u>3</u>	<u>2</u>			
Servizio Vigilanza	D.1	1		1	TP	Istruttore Direttivo	
	C.4	1	1		TP	Istruttore Polizia Locale	Pasinato Lorenzo
	C.2	1	1		TP	Istruttore Polizia Locale	Castiglioni Laura
		<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>			
Servizio Socio Assistenziale, Culturale Scolastico, Sportivo Ricreativo	D.2	1	0	1	TP	Istruttore Direttivo	
		<u>1</u>	<u>0</u>	<u>1</u>			
Servizi Tecnico e Tecnico-Manutentivo, Edilizia Privata ed Urbanistica	D.3	2	2		TP	Resp. Servizio Tecnico	Marconato F.-Veronese R.
	C.5	1	1		TP	Istruttore Amministrativo	Rudi Elisabetta
	C.3	1	1		TP	Istruttore Tecnico	Veronese Emanuele
	B.3	1	1		TP	Operaio specializz./Necroforo	Cavallo Antonio
	B.1	1		1	TP	Operaio specializz./Necroforo	
		<u>6</u>	<u>5</u>	<u>1</u>			
TOTALE		22	15	7			

Il personale in servizio alla data odierna risulta essere il seguente:

SETTORE DI APPARTENENZA:

SERVIZIO SEGRETERIA E DEMOGRAFICO

Vanzulli Manuela	D.3	Istruttore Direttivo
Gussoni Loredana	D.2	Istruttore Direttivo
Cassago Carlo	B.6	Messo - Autista
Saibene Paola	C.1	Istruttore Amministrativo
Marazzi Claudia	B.2 (50%)	Archivista - Messo Notificatore

SERVIZIO FINANZIARIO E TRIBUTI

Bonzini Antonella	D.5	Istruttore Direttivo
Ghiringhelli Luisa	D.1	Istruttore Direttivo
Ruggiero Stefania	C.3	Istruttore Amministrativo

SERVIZIO VIGILANZA

Pasinato Lorenzo	C.4	Istruttore Polizia Locale
Castiglioni Laura	C.3	Istruttore Polizia Locale

***SERVIZI TECNICO-MANUTENTIVO,
EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA***

Marconato Fulvia	D.3	Istruttore Direttivo
Veronese Roberto	D.3	Istruttore Direttivo
Rudi Elisabetta	C.5	Istruttore Amministrativo
Veronese Emanuele	C.3	Istruttore Tecnico
Cavallo Antonio	B.3	Operai specializzati - Necroforo

Le parti relativamente alla dotazione organica come attualmente prevista nel regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi:

- rilevano che non si prevedono assunzioni di personale sia a valere per il triennio 2009/2011, che a valere per l'anno 2009, e che pertanto non necessita concretizzare alcuna previsione di fabbisogno di personale per detti periodi, salvo la facoltà dell'Ente di garantire il turnover;

ORGANIGRAMMA

DIRETTORE GENERALE

ovvero in mancanza

SEGRETARIO COMUNALE

(per le funzioni di sovrintendenza e coordinamento)

Settore: SERVIZIO SEGRETERIA E DEMOGRAFICO	Settore: SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTI	Settore: SERVIZIO VIGILANZA	Settore: SERVIZIO SOCIO- ASSISTENZIALE, CULTURALE SCOLASTICO, SPORTIVO RICREATIVO	Settore: SERVIZI TECNICO- MANUTENTIVO, EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA
1°-UFFICIO AFFARI GENERALI Gestione atti Contratti PERSONALE Parte Giuridica	1°-UFFICIO BILANCIO E SERVIZI FINANZIARI	1°-UFFICIO VIGILANZA COMMERCIO	1°-UFFICIO ASSISTENZA E ISTRUZIONE	1°-UFFICIO URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA AMBIENTE ED ECOLOGIA LAVORI PUBBLICI MANUTENZIONI
2°-UFFICIO PROTOCOLLO ARCHIVIO CENTRALINO	2°-UFFICIO ECONOMATO PAGAMENTI PERSONALE Parte Economica		2°-UFFICIO CULTURA, SPORT E TEMPO LIBERO	
3°-UFFICIO ANAGRAFE STATO CIVILE LEVA ELETTORALE	3°-UFFICIO IMPOSTE, TASSE, CANONI E TARIFFE			
4°-UFFICIO NOTIFICHE				

ART. 7
QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE
PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE E PER LA PRODUTTIVITÀ

Ai sensi dell'art.15 del CCNL 01.04.1999, dell'art. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004, dell'art. 4 del CCNL 09.05.2006, art. 8 del CCNL 11.04.2008 e art. 4 del CCNL 31/07/2009, le parti prendono atto che l'ammontare del fondo per le politiche di sviluppo quantificato come da determina del Servizio Personale-Parte Economica n. 13/09 del 25/11/2009, allegato "A", è complessivamente pari, per l'anno 2009, ad **Euro 44.373,18** così suddiviso:

- Risorse Stabili	€ 32.305,11
(di cui: Risorse ex art. 15 c. 5 C.C.N.L. 01/04/1999 rideterminate in €. 7286,97).	
- Risorse Variabili	€ 7.441,05
- Risorse per Prestazioni Straordinarie	€ 3.058,68
- Somme non utilizzate nell'anno precedente	€ 1.568,34

Disciplina delle "risorse decentrate"

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengono determinate annualmente dagli enti, con effetto dal 31.12.2004 ed a valere per l'anno 2009, secondo le modalità definite dal presente articolo.

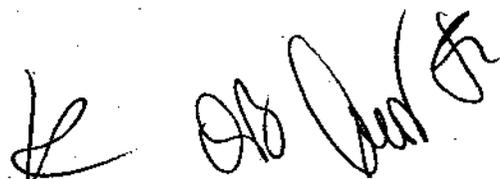
Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo integrato nell'anno 2005 ai sensi dell'art. 15 comma 5, e che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni:

- art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1.4.1999;
- art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche;
- art. 32 commi 1,2, 7 e articolo 29 comma 5 del CCNL 22.01.2004.
- art. 4 comma 1, CCNL 09.05.2006
- art. 8 comma 2 CCNL 11.04.2008

Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte:

- art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, p, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999;
- articolo 54 del CCNL del 14.9.2000;
- art. 32 comma 6, del CCNL 22.01.2004.
- art. 4 CCNL 31.07.2009 (integrazione per il 2009).

Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzo delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.



Incrementi delle risorse decentrate per il 2009

Gli enti incrementano le risorse decentrate previste dall'art. 4 CCNL 31.07.2009 (risorse variabili) a valere per l'anno 2009 e calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2007:

- a) nel limite dell'1%, esclusa la quota della dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui all'art. 1 CCNL 31.07.2009 ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non sia superiore al 38%;
- b) nel limite del 1,5% del predetto monte salari, qualora gli Enti, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia, ed il rapporto tra la spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 31%.

Istituzione e disciplina della indennità di comparto

Per l'anno 2009 le quote annuali da detrarsi dal fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, sono pari a:

<i>Categoria</i>	<i>Importo mensile</i>	<i>n. dipendenti</i>	<i>totale</i>	<i>Totale x 12 mens.</i>
D	46,95	6	281,70	3.380,40
C	41,46	6	248,76	2.985,12
B	35,58	2,5	88,95	1.067,40
A	29,31	0	0	0
TOTALE ANNUO				€ 7.432,92

Art. 17 del CCNL 1998/2001, modificato dall'art. 7 CCNL 09.05.2006

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Importo min. e max. dell'indennità	settori interessati	somma proposta 2009
Da 0,00 a 2500,00	Ufficio Anagrafe, Stato Civile, Elettorale	€ 1.000,00
Da 0,00 a 2500,00	Ufficio Tecnico	€ 1.000,00
Da 0,00 a 2500,00	Segreteria, Affari Generali	€ 1.000,00
Da 0,00 a 2500,00	Personale	€ 1.000,00
Da 0,00 a 2500,00	Tributi	€ 1.000,00
Da 0,00 a 2500,00	Polizia Locale	€ 1.000,00
TOTALE		€ 6.000,00

INDENNITA' DI RISCHIO

La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è determinata in Euro 30,00 mensili lorde, con decorrenza dal 31.12.2003, per un totale di Euro 360,00 annui.

ART. 8
RIPARTIZIONE FONDO
per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2009

Il fondo costituito con determinazione del Responsabile del Servizio Personale Parte Economica n. 13/09 del 25/11/2009, viene così ripartito (allegato "A") :

- a) "Istituti aventi carattere di certezza e stabilità";
b) "Risorse variabili".

a) ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'		
Progressioni economiche orizzontali (art. 17 c. 2 lett. B CCNL 01/04/1999)	€	24.112,14
Indennità di comparto anno 2009 (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€	7.432,92
Indennità di cui all'art. 4 comma 3 CCNL 16/07/1996 Personale cat. A e B1	€	96,84
b) COSTI IMPUTATI ALLE RISORSE VARIABILI		
Indennità di rischio, turno, orario nott. Festivo ecc.:	€	360,00
Indennità responsabilità particolari categorie di lavoratori di cui all'art. 36 comma 1 e 2 CCNL 22/01/2004	€	6.000,00
TOTALE	€	38.001,90
Costo lavoro straordinario	€	3.058,68
TOTALE RISORSE	€	41.060,58

ART. 9
PROGRESSIONI ECONOMICHE ANNO 2009
CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA
ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA.

Per l'anno 2009, così come stabilito nell'accordo decentrato relativo all'anno 2008, la progressione economica alla posizione immediatamente successiva, all'interno della categoria di appartenenza, dovrà essere attribuita in base a criteri rigorosamente selettivi che tengano conto del merito, desumibile dalla valutazione delle prestazioni rese, e dall'esperienza professionale, intesa come sviluppo nel tempo delle competenze professionali ed avrà cadenza:

- triennale per gli inquadramenti di appartenenza: A- B1- B2 - B3 - B4 - B5 - B6 - C1 - C2
- quinquennale per gli inquadramenti di appartenenza: B7 - C3 - C4 - C5 - D1- D2 - D4 - D5 - D6.

Le progressioni attribuite non potranno superare complessivamente il 20% del personale in servizio al 1° gennaio di ciascun triennio o quinquennio di riferimento e, comunque, il limite delle risorse disponibili. Non si potrà attribuire al dipendente una nuova progressione economica orizzontale prima che siano trascorsi 6 anni dalla precedente.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene attraverso la predisposizione di graduatorie relative a ciascuna posizione economica all'interno delle categorie giuridiche, realizzate a seguito della valutazione individuale delle prestazioni degli aventi i requisiti da parte dei Responsabili delle P.O., utilizzando le allegate schede di valutazione.

Per poter accedere alla valutazione, al fine dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, è necessario conseguire un punteggio minimo pari o superiore a 40/60.

La scheda di valutazione sarà illustrata dal Responsabile del Servizio, nel corso di un colloquio individuale, al dipendente interessato che sottoscriverà per presa visione.
Il dipendente, se dissenziente, potrà chiederne la discussione in contraddittorio

ART. 10 CRITERI PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
--

L'Amministrazione comunale intende identificare le posizioni organizzative, come definite dal contratto, con le aree in cui già risulta divisa l'intera attività amministrativa.
Il Comune di Carbonate è privo di posizioni dirigenziali, date le ridotte dimensioni della struttura e vede la propria attività suddivisa nelle seguenti aree:

Dal 1/01/2009 al 31/12/2009

Area Economico-Finanziaria	Rag. Antonella Bonzini
Area Tecnica-Tecnico Manutentiva	Arch. Fulvia Marconato

Tale ripartizione viene sostanzialmente riconfermata sulla base del criterio della omogeneità delle materie e delle funzioni riconducibili all'interno di ogni settore.

L'omogeneità delle materie, che costituisce dunque il criterio principe della suddetta ripartizione, produce come ovvia conseguenza anche un'omogeneità di procedimenti amministrativi e di rapporti con l'utenza. Dall'osservazione di tale dato la struttura prescelta costituisce una scelta ottimale in quanto non provoca una eccessiva frammentazione di uffici e competenze, presenta l'indubbio vantaggio per l'Amministrazione comunale e per il Segretario comunale di potersi relazionare con un ristretto numero di soggetti e, infine, risulta congrua rispetto alle dimensioni dell'Ente.

Gli incarichi per le posizioni organizzative verranno conferiti per il periodo massimo di n. 5 (cinque) anni rinnovabili al personale inquadrato nella categoria "D" di ogni area.

In caso di revoca, in conseguenza a specifico accertamento di risultati negativi, tali incarichi potranno essere conferiti ad altro personale inquadrato nella categoria "D" della stessa area, tenendo conto dell'anzianità di servizio nell'area e nella categoria stessa.

La remunerazione delle posizioni organizzative avverrà con fondi di bilancio e quindi al di fuori del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1998/2001.

Constatato inoltre che a tali posizioni sono ascrivibili unità di personale con categoria D, la misura delle indennità di posizione può variare da un minimo di € 5.165,00= ad un massimo di € 12.911,00=.

La definizione delle aree e la retribuzione delle posizioni organizzative verranno verificate annualmente, in contraddittorio tra le parti.

L'indennità di risultato, prevista nella misura annua massima del 25% dell'indennità di posizione, verrà corrisposta, nella misura del 50%, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi accertato dal nucleo di valutazione e definito nelle misure minime e massime di cui al contratto vigente come segue, ed nella misura del restante 50% in relazione al risultato conseguito tramite la scheda di valutazione delle prestazioni, sempre accertato dal Nucleo di Valutazione.

L'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo comporta ed implica l'esclusività delle funzioni aventi rilevanza esterna nel rispetto di quanto contenuto nel D. Lgs. n° 165/2001 e successive modificazioni.

La fase di valutazione dell'attività svolta dalle singole posizioni organizzative e la corresponsione dell'Indennità di risultato dovranno concludersi entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Posizioni organizzative e tempo parziale

I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

Posizioni organizzative apicali

Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt. 8 e seguenti del CCNL del 31.3.1999.

ART. 11 BUONI PASTO

Ai sensi dell'art. 46 comma 1, C.C.N.L. 14.09.2000, si conferma l'importo nominale del Buono pasto di € 7,50 per ogni giornata lavorativa che preveda il rientro pomeridiano, e per ogni rientro autorizzato che preveda almeno due ore di prestazione di lavoro straordinario. Si precisa che, per usufruire del buono mensa, i dipendenti devono effettuare una pausa di almeno 30 minuti e non superiore a due ore.

ART. 12 ORARIO DI LAVORO

Il calcolo della presenza giornaliera decorre dall'inizio dell'orario di lavoro di ciascun ufficio. I dipendenti hanno la possibilità richiedere deroghe all'orario di servizio, per particolari e motivate esigenze personali/familiari.

Si concorda una flessibilità oraria di 30 minuti sull'orario di inizio di lavoro giornaliero da compensare preferibilmente in giornata, ovvero entro i sette giorni successivi e comunque entro il mese di riferimento. Il personale coinvolto nel servizio di turnazione non può usufruire dell'istituto della flessibilità.

CALCOLO STRAORDINARIO

Ai fini del calcolo dello straordinario vengono considerati per il conteggio 30 minuti consecutivi o multipli di 30 minuti consecutivi oltre il normale orario di lavoro, che devono essere preventivamente autorizzati dal Responsabile del Servizio salvo, in caso d'urgenza, in sanatoria il giorno successivo.

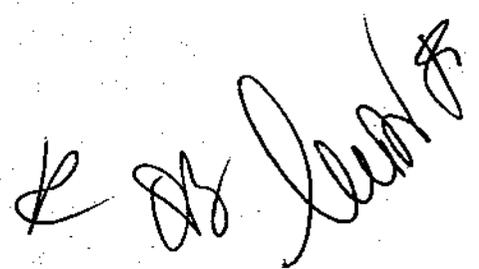
Il Responsabile del Servizio competente provvederà mensilmente al monitoraggio delle prestazioni straordinarie già svolte.

Qualora s'intenda trasformare in RECUPERO la prestazione straordinaria, nei limiti del monte ore di straordinario complessivamente assegnato, all'atto dell'autorizzazione si dovrà concordare con il proprio Responsabile il termine (giorno/i) in cui il recupero verrà effettuato e, comunque, entro 30 giorni.

FERIE ANNUALI

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 18 del CCNL del 06/07/1995, ogni anno i dipendenti presentano, entro il 31 gennaio, il piano-ferie annuale.

Solo per i giorni di ferie non usufruiti e/o richiesti, dovrà essere presentato un piano-ferie integrativo entro il 30 settembre e, congiuntamente, l'eventuale richiesta di proroga dei termini di fruizione delle ferie annuali.



**ART. 13
FORMAZIONE**

Le parti prendono atto che è stata stanziata nel Bilancio di previsione 2009 - per la formazione del personale - una somma quantificata in Euro 5.640,00 pari all' 1% della spesa di personale relativa all'esercizio 2008. Tale somma è finalizzata:

- a fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di rinnovamento delle procedure e della integrazione fra i servizi;

La somma stanziata sul Bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso di quello di riferimento è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

Ogni anno i Responsabili dei Servizi pianificano, in linea generale, la formazione e l'aggiornamento professionale annuale, nel pieno rispetto del CCNL anche per quanto concerne le ore straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro.

**ART. 14
CONFERMA DISCIPLINE PRECEDENTI**

Quale integrazione al presente contratto si rinvia all'allegato sotto la lettera " C " Modalità di relazione per un'immagine rinnovata ed efficiente della Pubblica Amministrazione" che, senza alcun effetto vincolante, viene condiviso fra le parti quale mezzo per rendere una nuova immagine della Pubblica Amministrazione più rispondente alle attese dei cittadini.

Per tutto quanto non espressamente modificato con il presente Contratto Integrativo, rimane in vigore, ove non in contrasto, quanto pattuito nel contratto integrativo sottoscritto il 25/11/2009.

Comune di CARBONATE (Prov. COMO)**QUANTIFICAZIONE, PER L'ANNO 2009, DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ (RISORSE DECENTRATE)**

(Artt. 31 e 32 del C.C.N.L. sottoscritto il 22.01.2004 – Art. 4 del C.C.N.L. 09.05.2006) - art. 8 del CCNL 11.04.2008 - art. 4 del C.C.N.L. 31 luglio 2009;

UFFICIO DEL PERSONALE

A) Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinata per l'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale. (art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'01.04.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 05.10.2001)

- dal prospetto A) della quantificazione relativa all'anno 2007 o precedenti (Allegato alla ^{"A"} Deliberazione della Giunta Comunale n. in data) (Modello n. 850327.1.c) **1° TOTALE** € **23.537,24**

B) Incremento delle risorse destinate alla generalità dei dipendenti.

B.1 Relative all'anno 2003 (art. 32 C.C.N.L. 22.01.2004)

- 1) importo pari allo 0,62% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza (comma 1) € **1.259,94**
- 2) importo pari allo 0,50% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (commi 2 e 3). L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8) € **1.016,09**

B.2 Relative all'anno 2006 e successivi (art. 4 C.C.N.L. 9 maggio 2006)

- 1) importo pari allo 0,5% del monte salari 2003 (per i soli enti nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%) € **1.388,58**

B.3 Incremento dei valori delle posizioni economiche rideterminate

(dichiarazione congiunta n. 14 al C.C.N.L. 22.01.2004, n. 4 al C.C.N.L. 9 maggio 2006 - n. 2, al C.C.N.L. 31 luglio 2009):

- a) ai sensi dell'art. 1, comma 3, del C.C.N.L. 05.10.2001 € **322,23**
- b) ai sensi dell'art. 29, comma 5, del C.C.N.L. 22.01.2004 € **534,15**
- c) ai sensi dell'art. 2, comma 2, del C.C.N.L. 09.05.2006 € **661,85**
- d) ai sensi dell'art. 7, comma 2, del C.C.N.L. 11.04.2008 € **517,40**
- e) ai sensi dell'art. 2, comma 2, del C.C.N.L. 31.07.2009 € **413,40**

B.4 Relative all'anno 2008 e successivi (art. 8, comma 2, del CCNL 11.04.2008)

(L'incremento non trova applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta, ai sensi di legge, l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8).

importo pari allo 0,60% del monte salari 2005, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta non superiore al 39% delle entrate correnti (comma 2). **MONTE SALARI 2005 E. 374.632,00** € **2.247,79**

Totale €

2° TOTALE € **8.361,43**

C) Incremento delle risorse da destinare esclusivamente al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità). (art. 32, c. 7, del C.C.N.L. 22.01.2004)

- 1) importo pari allo 0,20% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (commi 3 e 8). L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8)..... € 406,44

3° TOTALE € 406,44

D) Incremento delle risorse con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità. (art. 31, comma 3, del C.C.N.L. 22.01.2004 - art. 4 del C.C.N.L. 31 luglio 2009)

- 1) somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 legge 449/1997 (accordi di sponsorizz. ecc. con soggetti pubblici o privati) (art. 15, c. 1, lettera d) del C.C.N.L. 01.04.1999..... € 0
- 2) 20% delle economie per trasformazione posti da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi 57 e seguenti, legge n. 662/1996 (art. 15, c. 1, lettera e) del C.C.N.L. 01.04.1999 € 0
- 3) risorse da specifiche disposizioni di legge (es.: 2% progettazione interna; quota recupero evasione fiscale ai sensi art. 59, c. 1, lettera p) D.Lgs. n. 446/1997, ecc.) (art. 15, c. 1, lettera k) del C.C.N.L. 01.04.1999 e successive modificazioni ed integrazioni)..... € 4.578,95
- 4) eventuali risparmi per compensi per lavoro straordinario in applicazione della disciplina di cui all'art. 14, cc. 3 e 4, del C.C.N.L. 01.04.1999 (art. 15, c. 1, lettera m) del C.C.N.L. 01.04.1999 € 94,60
- 5) eventuali integrazioni di fondi, in sede di contrattazione decentrata, a decorrere dal 01.04.1999. Sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari 1997, in presenza, comunque, della sussistenza, nel bilancio, della relativa capacità di spesa (art. 15, c. 2, C.C.N.L. 01.04.1999) € 1.848,83
- 6) in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti. Determinazione dei maggiori oneri per salario accessorio nei limiti delle capacità di bilancio (art. 15, c. 5, C.C.N.L. 01.04.1999), per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivati dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, dello stesso C.C.N.L. dell'01.04.1999. € 0
- 7) eventuale quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria (art. 54 C.C.N.L. 14.09.2000) € 0
- 8) Risorse aggiuntive art. 4 C.C.N.L. 31 luglio 2009:
(Gli incrementi non trovano applicazione presso gli Enti Locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta, ai sensi di legge, l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato)
- a) nel limite dell'1 % del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 38% ... € 0
- b) nel limite dell'1,5 % del predetto monte salari, qualora gli Enti, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia, ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 31 % MONTE SALARI 2007 E. 366.508,00 € 5.497,62

4° TOTALE € 7.441,05

TOTALE COMPLESSIVO DEL FONDO DISPONIBILE PER L'ANNO 2009:

- 1° TOTALE	€ 29.537,24
- 2° TOTALE	€ 8.361,43
- 3° TOTALE	€ 406,44
- 4° TOTALE	€ 7.441,05
	5° TOTALE COMPLESSIVO € 39.746,16
- SOMME NON UTILIZZATE NELL'ANNO PRECEDENTE (art.13 c.5 CCNL 01/04/1999)	€ 1.568,34
	6° TOTALE - SOMMA DISPONIBILE € 41.314,50
- UTILIZZO RISORSE DI CUI ALLA LETT. D-3)	€ 4.578,95

E) Proposta per l'utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività. (art. 17, C.C.N.L. 01.04.1999)

- 1) quota riservata agli incrementi collegati alla progressione economica orizzontale (art. 5 del C.C.N.L. 31.03.1999) ivi compresi gli incrementi attribuiti in sede di prima applicazione, ai sensi dell'art. 7, dello stesso contratto. A tali fini vengono utilizzate anche le risorse di cui all'art. 2, comma 2, del C.C.N.L. 16.07.1996 (0,25% del monte salari 1995) nonché, per le ex 1ª e 2ª q.f., anche l'indennità di cui all'art. 4, c. 3, del C.C.N.L. 16.07.1996 (€ 64,56 annui). La quota è altresì comprensiva degli incrementi disposti rispettivamente, dall'art. 1, c. 3, del C.C.N.L. 5 ottobre 2001, dall'art. 29, c. 5, del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, dall'art. 2, c. 2, del C.C.N.L. 9 maggio 2006 e dall'art. 7, c. 2, del C.C.N.L. 11.04.2008 come determinate al precedente punto B.3, lettera a), b), c), d) ed e) ..
- 2) quota riservata alla retribuzione di posizione e di risultato, ad eccezione degli enti di cui all'art. 11 del C.C.N.L. 31.03.1999 (comuni di minori dimensioni demografiche), i quali reperiranno tali fondi nell'ambito delle proprie risorse finanziarie al di fuori del fondo (art. 17, c. 2, lettera c), C.C.N.L. 01.04.1999).....
- 3) quota riservata al pagamento delle indennità di turno, rischio, ecc. (art. 17, c. 2, lettera d).....
- 4) quota riservata per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate dal personale delle categorie A, B e C (art. 17, c. 2, lettera e)
- 5) quota riservata per compensare specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lettera f)
- 6) quota riservata per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lettera a).....
- 7) quota riservata per incentivare le particolari attività connesse a specifiche disposizioni di legge (vedi quadro D punto 3) (art. 17, c. 2, lettera g)
- 8) quota riservata alla indennità di comparto (art. 33, c. 4. lettere b) e c), del C.C.N.L. 22.01.2004).....
- 9) quota riservata alla disciplina dell'art.10 del C.C.N.L. 22.01.2004 (alte professionalità) (art. 32, c. 7, del C.C.N.L. 22.01.2004).....
- 10) quota riservata ai messi notificatori (art. 54, C.C.N.L. 14.09.2000 e art. 31, c. 3, del C.C.N.L. 16.10.2003).....

TORNA LA SOMMA COMPLESSIVA A DISPOSIZIONE € 38.001,90
(Corrisponde al 5° totale)

F) Determinazione della disponibilità per lavoro straordinario 2009

- somme destinate nell'anno 1998 per lavoro straordinario € 3.709,74
- disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge o per fronteggiare eventi eccezionali (art. 15, comma 2, C.C.N.L. 01.04.1999) € 0

TOTALE € 3.709,74

a detrarre:

- 1) somme destinate nell'anno 1998 per lavoro straordinario al personale delle ex qualifiche VII e VIII € 556,46
- 2) eventuali risparmi per compensi per lavoro straordinario in applicazione della disciplina di cui all'art. 14, cc. 3 e 4, del C.C.N.L. 1° aprile 1999) (precedente quadro D, punto 4) € 94,60

SOMMANO LE DETRAZIONI € 651,06 € 651,06

DIFFERENZA DISPONIBILE PER IL LAVORO STRAORDINARIO € 3.058,68

Data 25/11/2009



Il responsabile del servizio

[Handwritten signature]

COSTITUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2001			
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN LIRE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	L. - €	3.153,28
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	L. - €	13.462,43
	ex lett. e) fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi	L. - €	10.309,15
	Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	L. - €	1.591,38
	Art. 15 comma 1 lettera c) risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	L. - €	-
	Art. 15 comma 1 lettera f) risparmi ex art. 2 comma 3 D.Lgs. n. 29/1993	L. - €	-
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'Istituto del L.E.D.	L. - €	1.601,02
	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	L. - €	-
	Art. 15 comma 1 lettera i) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualif. dirigenziale	L. - €	-
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997	L. - €	801,16
	Art. 15 comma 1 lettera l) risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	L. - €	-
	Art. 15 - comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni (Risoluzione ARAN N.499-15L2)	L. - €	7.286,97
C.C.N.L. 05/16/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999 pari a € 177.050,57		€ 1.947,56
1° TOTALE RISORSE STABILI di cui al punto A (art. 15 c. 1 lett. A, b, c, f, g, h, i, j, l), comma 5 - incremento dotazioni organiche - del CCNL 01.04.1999; art. 4 c. 1 e 2 del CCNL 05.16.2001)			€ 23.537,24

COMUNE DI CARBONATE

PROVINCIA DI COMO

N. 609/09

Reg. Gen.

N. 13/09

Reg. Serv. Personale/Econ.

Carbonate, 25/11/2009

OGGETTO: COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' (ART. 31 C.C.N.L. 22.01.2004) ANNO 2009 - INTEGRAZIONE SOTTOSCRIZIONE C.C.N.L. 31/07/2009.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE, PARTE ECONOMICA

PREMESSO:

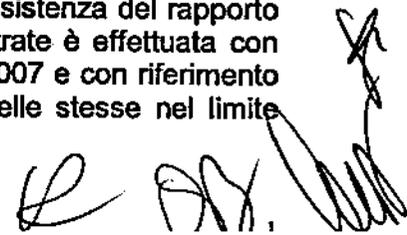
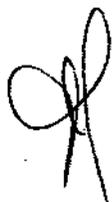
- che con propria determinazione n. 03/09 del 15/01/2009, è stato costituito il Fondo per le Risorse per le Politiche di sviluppo delle Risorse Umane e per la Produttività anno 2009;

- che in data 31 luglio 2009 è stato sottoscritto dall'ARAN, dalle Organizzazioni Sindacali (CGIL, FP, CISL, FPS, UIL, FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali) e dalle Confederazioni Sindacali (CGIL, CISL, UIL e CISAL) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali biennio economico 2008/2009;

- che l'art. 2 comma 2 stabilisce la modalità di incremento dei valori delle posizioni economiche rideterminate (dichiarazione congiunta n. 1 CCNL 31/07/2009);

- che l'art. 4 del suddetto C.C.N.L. stabilisce le modalità di incremento delle Risorse decentrate come segue:

- **Comma 1:** Per gli enti costituiscono requisiti per l'integrazione delle risorse destinate al finanziamento della contrattazione decentrata integrativa:
 - a) Il rispetto del Patto di Stabilità interno per il triennio 2005/2007;
 - b) Il rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa del personale;
 - c) L'attivazione di rigorosi sistemi di valutazione della prestazioni e delle attività dell'amministrazione.
- **comma 2:** Presso gli Enti locali, è riconosciuta a decorrere dal 31/12/2008 e a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile, ai sensi dell'art. 31, comma 3, del CCNL del 22/01/2004, nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali:
 - a) nel limite dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti sia non superiore al 38%;
 - b) nel limite dell'1,5% del predetto monte salari, qualora gli enti, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del Rispetto del Patto di Stabilità anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia, ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 31%;
- **Comma 8:** gli incrementi indicati nei commi 2, 3 e 4 non trovano applicazione da parte degli enti disestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.
- **Comma 9:** Le predette risorse sono finalizzate all'incentivazione della qualità, della produttività e della capacità innovativa della prestazione lavorativa ed alla erogazione di compensi strettamente collegati all'effettivo miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi nonché al riconoscimento e alla valorizzazione della professionalità e del merito, nel quadro del vigente sistema di relazioni sindacali. La verifica della sussistenza del rapporto richiesto dai commi precedenti per l'incremento delle risorse decentrate è effettuata con riferimento ai dati del bilancio consuntivo degli enti relativo all'anno 2007 e con riferimento anche all'anno 2008, solo per le ipotesi di eventuale incremento delle stesse nel limite dell'1,5%.



PRESO ATTO della nota (allegato "B"), con la quale il Responsabile del Servizio Finanziario attesta che:

- l'ente ha rispettato le vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale;
- con riferimento ai dati di Bilancio Consuntivo relativo all'anno 2007, il rapporto tra la spesa del personale ed entrate correnti è del 26,94%
- che il monte salari dell'anno 2007, escluso la quota della dirigenza, ammonta a € 336.508,00
- che con riferimento ai dati di Bilancio Consuntivo relativo all'anno 2008, il rapporto tra la spesa del personale ed entrate correnti è del 28,17%

PRESO ATTO del Parere del Revisore dei Conti (Allegato "C"), il quale attesta la corretta quantificazione delle Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

- ◆ Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e successive integrazioni e sostituzioni;
- ◆ Visto il C.C.N.L. sottoscritto in data 11/04/2008;
- ◆ Visto il vigente Regolamento di contabilità;
- ◆ Visto il provvedimento del Sindaco n. 6 del 31/12/2008 avente per oggetto "Nomina della Responsabile del Servizio Economico-Finanziario, Servizio Tributi, Servizio Economato e Servizio Personale per la parte economica, per il periodo dal 01.01.2009 al 31.12.2009";
- ◆ Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 28/02/2009 avente per oggetto "Assegnazione dei mezzi finanziari. Piano delle risorse finanziarie e degli obiettivi (P.R.O.)";

D E T E R M I N A

- 1) di incrementare le risorse decentrate le risorse decentrate stabili determinate ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004 dell'importo determinato in € 413,40;
- 2) di prendere atto dell'attestazione redatta e sottoscritta dal Responsabile del Servizio Finanziario (All. B);
- 3) di prendere atto del parere espresso dal Revisore dei conti in data 25/11/2009 (All. C);
- 4) di incrementare, ai sensi dell'art. 4 comma 2 CCNL 31/07/2009, le risorse decentrate aventi caratteristica di eventualità e variabilità determinate ai sensi dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22/01/2004, dell'1,50% del monte salari 2007, pari a € 5.497,62;
- 5) di prendere atto della quantificazione, per l'anno 2009, delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate), ai sensi degli Artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004, Art. 4 del CCNL 09/05/2006, art. 8 del CCNL 11/04/2008 e Art. 4 del CCNL 31/07/2009, come risulta dal prospetto allegato (All. A) e quantificato in Euro 44.373,18 oltre ad oneri riflessi ed IRAP e così per un totale di complessive Euro 59.738,18;
- 6) di dare atto che la somma complessiva di Euro 59.738,18 trova copertura:
 - a) quanto a € 44.373,18 all'Intervento 1.01.08.01/1 (ex Cap. 2164/00) "Fondo miglioramento efficienza dei servizi", di cui € 42.804,84 gestione competenza ed € 1.568,34 gestione RR.PP. 2008, del Bilancio 2009;
 - b) quanto a € 11.580,00 all'Intervento 1.01.08.01/2 (ex Cap. 2164/01) "Contributi previdenziali ed Inail Fondo incentivante la produttività", di cui € 11.200,00 gestione competenza ed € 380,00 gestione RR.PP. 2008, del Bilancio 2009;
 - c) quanto a € 3.785,00 all'Intervento 1.01.08.07/1 (ex Cap. 2164/03) "I.R.A.P. Fondo incentivante la produttività" di cui € 3.650,00 gestione competenza ed € 135,00 gestione RR.PP. 2008, del Bilancio 2009;
- 7) di dare atto altresì che per le somme non utilizzate o non attribuite, con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, saranno portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL 14/09/2000;

8) di dare atto che la presente determinazione diverrà esecutiva con l'apposizione del visto di regolarità contabile di cui all'art. 151 comma 4 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267.



Responsabile del Servizio Personale -
parte Economica
(Rag. Antonella Bonzini)

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE (art. 151, comma 4, D. Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Carbonate, 25/11/2009



Il Responsabile del Servizio Finanziario
(Rag. Antonella Bonzini)

Copia Reg.Gen. Copia Reg. Serv. Personale Copia Serv. Fin. Copia Copia G.C.

COMUNE DI CARBONATE
Provincia di Como

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE - anno 2009

CATEGORIA DI APPARTENENZA: A / B1 / B3

Settore: _____

Servizio: _____

Dipendente: _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati ed ai tempi di realizzazione	12	
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	12	
Livello di iniziativa professionale	8	
Flessibilità nelle prestazioni	8	
Rapporti con l'utenza	8	
Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	12	
Totale valutazione	Punti 60	Punti _____
Decurtazione per richiami (*)		Punti _____
TOTALE		Punti _____

Data _____

Il Responsabile di Settore

Per presa visione: Il Dipendente

(*) decurtazione punti per i richiami:
 1° richiamo -5 punti / 2° richiamo -10 punti / 3° richiamo -15 punti

COMUNE DI CARBONATE
Provincia di Como

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE- anno 2009

CATEGORIA DI APPARTENENZA: C

Settore:

Servizio:

Dipendente:

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	8	
Livello di iniziativa professionale	12	
Rapporti con l'utenza	8	
Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	12	
Arricchimento professionale	12	
Orientamento alla soluzione dei problemi	8	
Totale valutazione	Punti 60	Punti _____
Decurtazione per richiami (*)		Punti _____
TOTALE		Punti _____

Data _____

Il Responsabile di Settore

Per presa visione: Il Dipendente

(*) decurtazione punti per i richiami:
1° richiamo -5 punti / 2° richiamo -10 punti / 3° richiamo -15 punti

COMUNE DI CARBONATE
Provincia di Como

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE - anno 2009

CATEGORIA DI APPARTENENZA: D

Settore: _____

Servizio: _____

Dipendente: _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Livello di iniziativa professionale	8	_____
Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	8	_____
Arricchimento professionale	8	_____
Orientamento alla soluzione dei problemi	12	_____
Grado di autonomia e responsabilità	12	_____
Orientamento ai risultati	12	_____
Totale valutazione	Punti 60	Punti _____
Decurtazione per richiami (*)		Punti _____
TOTALE		Punti _____

Data _____

Il Responsabile di Settore

Per presa visione: Il Dipendente

(*) decurtazione punti per i richiami:
1° richiamo -5 punti / 2° richiamo -10 punti / 3° richiamo -15 punti

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

**Modalità di relazione con i cittadini e
con il colleghi di lavoro
per un'immagine rinnovata ed
efficiente della Pubblica
Amministrazione**

Premessa

Spesso, troppo spesso, si parla e si spara di Pubblica Amministrazione, di Servizi al Cittadino, di efficienza, di strategie innovative..... e di quant'altro sembri utile sul tema.

Talora, forse per lo più, si tratta di discorsi approssimativi che non considerano adeguatamente l'enorme varietà di funzioni, servizi, modalità e tipologie operative nelle quali si articola la Pubblica Amministrazione e, men che meno, l'importanza della dimensione o del diverso contesto territoriale nel quale si trovano ad operare gli Enti pubblici.

Ciò non toglie che, come, ogni altro settore della società, anche la Pubblica Amministrazione debba compiere ogni sforzo per adeguarsi non solo alle diverse esigenze dei cittadini ma anche alla mutata percezione che i cittadini hanno del ruolo dello Stato e degli Enti pubblici in genere; ancor più, come per ogni ruolo e funzione pubblica, non è sufficiente essere "adeguati ai tempi" ed al contesto nel quale si opera, occorre anche dimostrarlo, renderlo evidente.

In questo sforzo di rinnovamento che parte dal Ministero della Funzione pubblica e coinvolge tendenzialmente tutta la Pubblica Amministrazione, ogni Ente deve, a nostro avviso avviare una riflessione mirata e specifica a partire dalla propria peculiare realtà.

In quest'ottica si ritiene utile proporre all'attenzione di ciascuno alcune semplici atteggiamenti o modalità di relazione con i cittadini e con i colleghi che, se acquisiti come abituale modalità di interrelazione, possono sicuramente riscattare la Pubblica amministrazione ed i dipendenti pubblici da tanti, talora ingiustificati, giudizi negativi.

Si è peraltro consapevoli che molti degli atteggiamenti che si proporranno fanno già parte, da tempo, del bagaglio professionale di alcuni.

Per comodità espositiva si ritiene opportuno suddividere l'ulteriore trattazione del tema nei seguenti ambiti:

- interazione con i cittadini/utenti;
- interazione con i colleghi di lavoro;
- corretta comunicazione in merito all'operatività dell'Ente e dei colleghi di lavoro;
- corretto utilizzo degli strumenti e dei mezzi a disposizione dell'Ente.

Ognuno degli ambiti indicati potrà essere ulteriormente analizzato in considerazione dei diversi settori lavorativi e sarà altresì opportuno che, per ogni diverso settore o ambito, si valutino i parametri più adeguati per rilevare il grado di efficienza raggiunta ed il grado di soddisfacimento delle esigenze ed attese dei cittadini.

1

1) . Interazione con i cittadini/utenti

Fatta eccezione per le richieste più semplici e standardizzate, negli altri casi il cittadino è alla ricerca di informazioni e chiarimenti in merito a temi di cui ha una conoscenza approssimativa e confusa.

Sarà pertanto importante evitare risposte frazionate e cercare di fornirgli un'informazione quanto più possibile ampia e completa che lo aiuti ad inquadrare il problema per il quale cerca soluzione.

Peraltro quando, come talora accade, "esiga" o "proponga" soluzioni che non è possibile dare, occorre ribadire con pacatezza ma anche con estrema chiarezza l'impossibilità di procedere in tal senso, cercando di evitare qualsiasi fraintendimento.

Sempre disponibili ad ascoltare con pazienza il cittadino, sarà peraltro altrettanto opportuno contenere la comunicazione, "de visu" o telefonica, entro il tempo necessario ed adeguato ad una corretta trattazione, sia per evitare il formarsi di code d'attesa, sia per evitare inutili ripetizioni.

Ancor più attenzione alla durata degli eventuali colloqui deve essere prestata dal personale che opera all'esterno della struttura municipale; la richiesta d'informazione formulata dal cittadino deve essere sempre ascoltata ma in questo caso la risposta deve essere cortese ma realmente succinta e deve assolutamente evitare di trasformarsi in una "chiacchierata"; men che meno si dovranno accettare eventuali inviti per consumazioni in esercizi pubblici, case private od altro.

A tal proposito è altresì opportuno che, le pause effettuate durante l'orario di lavoro, vengano svolte con modalità univoche per tutti i dipendenti dell'ente, senza distinzione fra coloro che svolgono attività lavorativa unicamente all'interno dell'Ente e coloro che svolgono anche servizi esterni. Fatta eccezione per casi di particolare necessità ed urgenza, la possibilità di lasciare l'Ufficio durante l'orario di lavoro per svolgere attività esterna, è giustificata solo ed unicamente in funzione dell'incarico da svolgere e per il tempo strettamente necessario. Ogni diverso comportamento sarà considerato quale assenza ingiustificata dal luogo di lavoro.

Qualora si renda necessario fornire informazioni più approfondite si inviterà il cittadino a concordare un incontro presso gli Uffici Comunali

Il personale operante all'esterno (Vigili, Messo, Operatori ecologici) ha precise funzioni da svolgere che non devono essere interrotte, se non in via straordinaria e per un tempo minimo.

Nell'instaurare tale corretta modalità di relazione sarà d'aiuto anche l'esplicazione serena ma insieme risoluta dei compiti ai quali si è preposti; in altre parole, la professionalità che l'operatore dovrà manifestare attraverso il proprio atteggiamento e la propria competenza.

Infine, se la richiesta formulata dal cittadino richiede l'intervento anche di colleghi di un altro ufficio o settore, sarà opportuno accompagnare lo stesso o preannunciare il tema di cui si tratta al collega nonché gli aspetti già chiariti al fine di rispondere con tempestività ed efficacia.

2) . Interazione con i colleghi di lavoro.

E' impensabile che un organismo complesso ed articolato, quale un Comune, possa funzionare secondo criteri di efficienza ed efficacia, oltreché di economicità, senza che si persegua l'obiettivo di una comunicazione adeguata e di un coordinamento costante delle varie attività.

Capacità di comunicazione e di coordinamento sono attitudini richieste innanzitutto e soprattutto ai Responsabili di Servizio ma, sia pur in misura diversa, devono caratterizzare l'attività lavorativa di ciascuno, determinando un costante fluire di informazioni a beneficio dell'efficacia dell'azione amministrativa che si sta svolgendo.

Le informazioni vanno fornite ed acquisite in modo "dinamico", ovvero, senza che necessariamente si debba attendere una comunicazione ufficiale, soprattutto quando il dato sia comunque noto.

Interagire correttamente con i colleghi significa inoltre che, ognuno per quanto di propria competenza, deve concorrere in modo costruttivo o, meglio ancora, propositivo, a risolvere i problemi, grandi e piccoli, che di volta in volta, ci si trova ad affrontare.

L'atteggiamento corretto nei confronti dei colleghi, dei cittadini e degli amministratori non è pertanto quello, o solo quello, di individuare divieti o difficoltà, ma al contrario di ricercare, articolare e fornire la miglior soluzione possibile per il caso che viene sottoposto alla propria attenzione: i casi senza soluzione sono pochissimi, per non dire inesistenti, e la bravura o, per meglio dire, la capacità professionale di ognuno si misura sulla capacità di dare soluzione al maggior numero di problemi.

Professionalità significa inoltre relazionarsi come "primus inter pares" anche quando non sia così ed anzi, in tal caso, con ancor più convinzione; significa "farsi carico" della maturazione professionale dei più giovani, per età o professionalmente, significa accettare che "ogni giorno abbia la sua pena" senza per questo rovinare la vita a sé ed agli altri; significa accettare di condividere o, talora, d'insegnare agli altri, tutto ciò che l'esperienza od una particolare attitudine o la bravura ci ha consentito di apprendere, senza per questo sentirsi defraudati di nulla; consapevoli che la condivisione del sapere e del fare migliora comunque la qualità del lavoro.

Professionalità significa anche, in taluni casi, accettare di abbandonare la tranquilla e rassicurante "routine" quotidiana per svolgere compiti che, in quanto insoliti, ci chiedono un impegno diverso, senza per questo farsi "prendere dal panico" o "dare il tormento" ai colleghi. Professionalità significa infine rendersi disponibile, quando il proprio carico di lavoro non sia particolarmente rilevante, ad assolvere a compiti altrui.

3) . Corretta comunicazione in merito all'operatività dell'Ente e dei colleghi di lavoro;

Far parte di un Ente significa talora essere chiamati dai cittadini a fornire spiegazioni in merito a fatti positivi o negativi, che non attengono alla nostra diretta competenza.

Forte è in questi casi la tentazione di declinare ogni responsabilità o, peggio ancora, di rovesciare sul collega "presunto colpevole" ogni responsabilità del disservizio pensando, forse, in tal modo, di "rendere giustizia" al cittadino deluso od arrabbiato o di salvare se stessi dal giudizio negativo.

Purtroppo ed è sperimentato, ogni qualvolta si evidenzia un aspetto negativo di un settore, il giudizio negativo si estende inesorabilmente a tutta la Pubblica Amministrazione.

L'atteggiamento corretto sarà pertanto volto a recepire il rilievo formulato dal cittadino cercando, per quanto possibile, di comprendere perché ciò sia accaduto e di prospettare un primo possibile rimedio, riservandosi successivi approfondimenti e verifiche.

In nessun caso peraltro si dovrà gettare discredito nei confronti dell'istituzione o, come talora avvenuto, manifestare disistima nei confronti di un collega.

In ogni caso sarà utile concentrarsi sul problema sottoposto alla nostra attenzione evitando l'inutile "coro di lamentazioni" relativo a tutti i problemi rimasti irrisolti dall'Unità d'Italia ad oggi: non serve a nulla, solo a deprimersi se qualcuno ne avesse bisogno.

Si ricordi infine che, di fronte ad un problema, chiunque è autorizzato a proporre soluzioni anche se ciò esula dalla sua competenza, dalla sua funzione, dalla sua scrivania.....e sarà vivamente apprezzato e considerato.

L'attitudine ad affrontare e risolvere i problemi è virtù richiesta a tutti non competenza esclusiva di qualcuno.

4) . Corretto utilizzo degli automezzi e degli strumenti a disposizione dell'Ente.

I mezzi comunali devono essere usati esclusivamente per ragioni di servizio o di rappresentanza e guidati unicamente dal personale preposto;

Il trasporto di terzi è consentito quando sussistano comprovate esigenze di servizio od obblighi di legge o morali (soccorso a vittime di incidenti stradali o bisognose d'aiuto premesso l'obbligo dell'osservanza delle norme sulla circolazione stradale e della prudente condotta di guida, il personale a cui è affidato il mezzo è tenuto alla diligente cura e custodia dello stesso;

I mezzi comunali, terminato l'utilizzo, devono essere parcheggiati nell'apposita autorimessa od in aree predisposte dal Comune;

Gli autoveicoli dovranno lasciare il luogo di ricovero solo per spostamenti superiori a 1000 mt., fatto salvo il caso in cui si debba provvedere al trasporto di materiale ingombrante o per condizioni atmosferiche avverse.

Alle disposizioni indicate possono derogare gli Agenti di Polizia Locale per motivate esigenze di servizio.

Si rinvia alla disciplina di settore per quanto attiene all'utilizzo della strumentazione informatica, all'accesso ad internet ed alla gestione del servizio di video sorveglianza.

5) Il presente testo "Modalità di relazione con i cittadini e con i colleghi di lavoro per un'immagine rinnovata ed efficiente della Pubblica Amministrazione" è meramente integrativo del Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

IL PRESIDENTE
avv. Amalia MARAZZI



IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Tiziana RONCHETTI

Amalia Marazzi

Tiziana Ronchetti

Il sottoscritto Segretario Comunale

ATTESTA

-che la presente deliberazione:

in data odierna è stata affissa all'Albo Pretorio e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi con decorrenza dal - 9 DIC. 2009;

è stata comunicata, in pari data, ai Sigg. Capigruppo Consiliari (art. 125. D.Lgs. 267/2000);

Dalla residenza comunale, il - 9 DIC. 2009

IL SEGRETARIO GENERALE
dott.ssa Anna Maria PUCCIA



IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Tiziana RONCHETTI

Tiziana Ronchetti

è divenuta esecutiva in data _____ in quanto sono decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. 267/2000);

è divenuta esecutiva in data _____ in quanto è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000);

Dalla residenza comunale, il _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Tiziana RONCHETTI

N. 298 del Registro di Pubblicazione Albo Pretorio
Atto Affisso il - 9 DIC. 2009 Defisso il 23 DIC. 2009

IL MESSO COMUNALE





COMUNE DI CARBONATE

PROVINCIA DI COMO

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Oggetto: QUANTIFICAZIONE, PER L'ANNO 2009, DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' (RISORSE DECENTRATE).

VISTO l'art. 31, del C.C.N.L. sottoscritto in data 22/01/2004, il quale prevede che presso ogni Ente siano annualmente previste le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e a sostegno di iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi;

PRESO ATTO:

- che in data 11/04/2008, è stato sottoscritto il C.C.N.L. del personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie locali-quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007;
- che in data 31/07/2009, è stato sottoscritto il C.C.N.L. del personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie locali-biennio economico 2008/2009;
- che questo Ente non si trova in situazione di dissesto finanziario né in condizioni strutturalmente deficitarie;
- che con riferimento alle risultanze del Rendiconto 2008, approvato con delibera del C.C. n. 11 del 02/04/2009, il rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti è pari al 28,17%;
- che con riferimento alle risultanze del Rendiconto 2007, approvato con delibera del C.C. n. 13 del 26/06/2008, il rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti è pari al 26,94%;
- che dalle risultanze del "Conto annuale 2007" il monte salari, esclusa la quota per la dirigenza, ammonta a € 366.508,00;

VISTO il prospetto di costituzione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività – Anno 2009, del 25/11/2009, (riformulato rispetto a quanto approvato con Determina del Servizio Personale-Parte economica n. 03/09 del 15/01/2009), ammontante a € 39.746,16 oltre ad € 3.058,68 per compensi per le prestazioni di lavoro straordinario ed oltre a € 1.568,34 quali economie risultanti dall'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 01/04/1999) e così per complessivi € 44.373,18;

VERIFICATO che la spesa relativa alla costituzione del fondo di cui trattasi, trova copertura finanziaria nel Bilancio dell'esercizio 2009;

ATTESTA

la copertura finanziaria delle spese così come illustrate nell'allegato "A" alla Determinazione n. 13/09 del 25/11/2009 del Servizio Personale-Parte Economica.

Carbonate, 25/11/2009



Il Responsabile del Servizio Finanziario
(Rag. Antonella Bonzini)

All'Amministrazione Comunale di

CARBONATE (CO)

Oggetto: CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AI SENSI DEL C.C.N.L. 31/07/2009 – COMPARTO REGIONI – AUTONOMIE LOCALI - ANNO 2009.

Il Revisore dei conti Dott. Vincenzo RAPPA, con studio in Como, nominato con delibera consiliare n. 43 del 27/11/2006, esecutiva ai sensi di legge;

VISTO il Regolamento di Contabilità dell'Ente, approvato con delibera consiliare n. 65 del 28/11/1997, e successivamente modificato con delibera consiliare n. 33 del 11/11/2008, esecutive ai sensi di legge;

VISTA la Pianta Organica;

VISTO il D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il CCNL vigente;

VISTO il prospetto di costituzione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività – Anno 2009;

PRESO atto:

A) dell'ipotesi di accordo di cui all'art. 10 del CCNL tra l'Amministrazione e la parte Sindacale e dopo aver verificato la copertura della spesa nel Bilancio 2009, ai seguenti Interventi di spesa:

- **1.01.08.01/1 "Fondo miglioramento efficienza dei servizi"**
stanziamento 2009, gestione competenza: € 42.804,84
stanziamento 2009, gestione residui € 1.568,34
e così per complessivi € **44.373,18**;
- **1.01.08.01/2 "Contributi previdenziali Fondo incentivante la produttività"**
stanziamento 2009, gestione competenza: € 11.200,00
stanziamento 2009, gestione residui € 380,00
e così per complessivi € **11.580,00**;
- **1.01.08.07/1 "I.R.A.P. Fondo incentivante la produttività"**
stanziamento 2009, gestione competenza di € 3.650,00
stanziamento 2009, gestione residui € 135,00
e così per complessivi € **3.785,00**;

B) che il Comune di Carbonate ha rispettato negli anni 2007 e 2008 i requisiti previsti dall'art. 4, comma 1 del C.C.N.L. 31/07/2009;

E S P R I M E

IL SUO PARERE FAVOREVOLE ALL'IPOTESI DI ACCORDO TRA L'AMMINISTRAZIONE E LA PARTE SINDACALE RELATIVAMENTE ALLA COMPATIBILITA' DEGLI ONERI CONTRATTUALI CON I VINCOLI DI BILANCIO E CON LE RELATIVE DISPONIBILITA'.

Como, 27/11/2009

Il Revisore dei Conti
(dott. Vincenzo RAPPA)



COMUNE DI CARBONATE

Provincia di Como

VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI CUI ALL'ART. 10 DEL C.C.N.L. 1998/2001, ART.4 DEL CCNL 2002/2005 DEL 09/05/2006, ART. 8 DEL CCNL 2006/2007 DEL 11/04/2008, ART. 4 DEL CCNL 2008/2009 DEL 31/07/2009 PER IL COMPARTO REGIONI-AUTONOMIE LOCALI. ACCORDO ANNO 2009.

L'anno **2009**, il giorno **TRENTA** del mese di **NOVEMBRE** alle ore 12:30, in una sala del Municipio di Carbonate, si è riunita la delegazione trattante di cui all'art. 10 del C.C.N.L. del 01.04.1999;

Sono presenti:

per la parte pubblica i signori:

Dott.ssa Ronchetti Tiziana – Presidente

Avv. Amalia Marazzi – Responsabile del Servizio Personale

Rag. Antonella Bonzini – Responsabile del Servizio Economico-Finanziario

In rappresentanza della RSU:

Gussoni Loredana

In rappresentanza delle OO.SS.:

Maria Felicia Tarulli – Segretario Territoriale FPS CISL

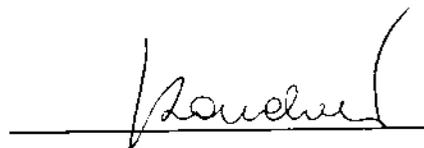
al fine di dare piena attuazione alle norme del C.C.N.L. per il periodo 2009 in materia di contrattazione decentrata integrativa le parti stipulano l'allegato contratto decentrato integrativo in attuazione dei precedenti pre-accordi, ai sensi del suddetto contratto che è quindi parte integrante del presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

DI PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Ronchetti Tiziana – Presidente

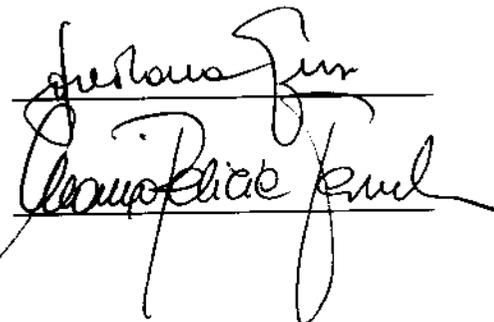


DI PARTE SINDACALE

Gussoni Loredana – RSU



Maria Felicia Tarulli – Segretario Territoriale FPS CISL



CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

ANNO 2009

Preso atto delle materie che formano oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di Ente, ai sensi dell'art.4 CCNL 1998/2001, art.4 del CCNL 2002/2005, art. 8 del CCNL 2006/2007 e art. 4 del CCNL 2008/2009 del 31/07/2009 per il comparto regioni-autonomie locali, le parti, come sopra costituite e rappresentate, convengono, relativamente alla destinazione delle risorse **anno 2009**, allegata al presente verbale, quanto segue:

ART. 1 PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

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

- sia firmato per la parte sindacale dalla RSU, previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni e i cui risultati devono essere resi pubblici;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- sia firmato dalla delegazione di parte pubblica.

ART. 2 VIGENZA DEL CONTRATTO

- 
- Il presente contratto è valido per l'esercizio finanziario anno 2009, salvo diverse disposizioni di legge e di contratto e fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
 - Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui agli artt. 15 e 17 del CCNL 1998/2001, artt.31 e 32 CCNL 2002/2005, art. 4 CCNL 09.05.2006, art. 8 CCNL 11.04.2008 e art. 4 CCNL 31.07.2009.
 - Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

ART. 3 SCHEMA DI PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL dell'1.4.1999 con le modifiche riportate ai seguenti punti:

a) Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

Il testo dell'art. 5 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituito dal seguente:

"1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
3. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi
4. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."
5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."

b) Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

Il testo dell'art. 6 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituito dal seguente:

1. I protocolli devono precisare:
 - a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
 - b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti delle organizzazioni territoriali dei sindacati firmatari del presente CCNL nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;
 - c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio dei singoli enti, nel rispetto della disciplina generale stabilita dall'art. 5;
 - d) i necessari adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi;
 - e) per le materie della contrattazione decentrata integrativa si rimanda a quanto contenuto negli articoli del CCNL 1998/2001 e CCNL 2002/2005.



c) Concertazione

Il testo dell'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituito dal seguente:

"Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni.

Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

1. La concertazione si effettua per le materie previste dall'art.16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e per le seguenti materie:
 - a) articolazione dell'orario di servizio;
 - b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;

- c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
 - d) andamento dei processi occupazionali;
 - e) criteri generali per la mobilità interna;
 - f) criteri generali per:
 - svolgimento delle selezioni per passaggi tra categorie professionali;
 - valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - conferimenti degli incarichi legati alle posizioni organizzative e alte professionalità e relativa valutazione periodica;
 - metodologia permanente di valutazione dei risultati e delle prestazioni del personale;
 - conferimento delle mansioni superiori.
2. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
 3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
 4. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti."

d) Informazione

L'informazione deve essere rivolta alle OO.SS. firmatarie del contratto e alle RSU.

L'informazione è preventiva:

su tutte le materie oggetto di concertazione o di contrattazione decentrata integrativa.

Il numero, motivi, contenuto anche economico, durata e costi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura. Inoltre alla fine di ogni anno gli enti forniscono alle OO.SS. tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal CCNL del 7% del numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

- definizione dei progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e nelle modalità stabilite dall'art. 3 del DPR n.70/1999, e dal CCNL quadro del 23/3/2000.

L'informazione è successiva sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti:

- rapporto di lavoro;
- organizzazione degli uffici;
- gestione complessiva delle risorse umane.

Le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza annuale ed in ogni caso in presenza di iniziative concernenti:

- a) linee per l'organizzazione degli uffici e dei servizi;
- b) iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
- c) eventuali processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione;

Gli enti informano con cadenza semestrale i soggetti sindacali sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario.

e) Consultazione

la consultazione è effettuata nelle materie previste dal D.lgs. 165/2000 (organizzazione e disciplina degli uffici, quantificazione e variazione degli organici, programmazione nuove assunzioni), e dal D.Lgs. 626/1994.

f) Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del CCNL dell'1.4.1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente con i seguenti compiti:
 - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
 - b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
 - d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 23 del CCNL del 1° aprile 1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
 - a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
 - b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.



6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi. Enti, territorialmente contigui, con un numero di dipendenti inferiore a 30, possono concordare la costituzione di un unico Comitato disciplinandone la composizione della parte pubblica e le modalità di funzionamento
7. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

ART. 4 REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO ALLO SCIOPERO

Per quanto riguarda la regolamentazione del diritto di sciopero e sulle modalità di svolgimento si fa riferimento alle norme dei CCNL, alle disposizioni contenute nella Legge 12.06.1990, n° 146, modificata ed integrata dalla Legge 11.04.2000, n° 83 ed all'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni - Autonomie Locali, sottoscritto il 19.09.2002 tra l'ARAN e le OO.SS.

A maggior chiarimento deve intendersi che per i Comuni, Enti Locali Territoriali, fra i servizi pubblici essenziali rientrano i Servizi di Stato Civile, Necroforo, Polizia Locale; deve altresì intendersi che in caso di proclamazione di sciopero del Personale degli Enti Locali, l'Ufficio Personale indicherà il contingente minimo di personale esonerato dallo sciopero.

ART. 5 DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

Per quanto riguarda i **permessi sindacali**, si prevede quanto segue:

- I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alle Organizzazioni Sindacali di appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL e successive modificazioni ed integrazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- In applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre al monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo.
- Oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme



corrispondenti al lordo di tutti gli emolumenti alla Organizzazione Sindacale che ha presentato la richiesta del permesso.

Per quanto concerne le **assemblee**, si dispone che:

- Nel rispetto del limite massimo consentito (art. 56 CCNL 2000), la RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali;
- L'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa.

ART. 6
DOTAZIONE ORGANICA
Programmazione del fabbisogno del personale

Le parti prendono atto preliminarmente che la dotazione organica vigente risulta essere la seguente:

Pianta Organica aggiornata alla data del 01/02/2006

Settore di Appartenenza	ctg	dot. Org.	No. Posti		Tipol.	Profilo professionale	Cognome Nome
			Coperti	Vacanti			
Servizio Segreteria e Demografico	D.2	2	2		TP	Istruttore Direttivo	Gussoni L., Vanzu
	C.1	2	1	1	TP	Istruttore Amministrativo	Saibene Paola
	B.6	1	1		TP	Aulista- Messo/Necroforo	Cassago Carlo
	B.3	1		1	TP	Collaboratore Amministrativo	
	B.2	1	1		PT	Archivista - Messo notificatore	Marazzi Claudia
		7	5	2			
Servizio Finanziario e Tributi	D.5	1	1		TP	Istruttore Direttivo	Banzini Antonella
	D.1	1	1		TP	Istruttore Direttivo	Ghiringhelli Luisa
	C.2	2	1	1	TP	Istruttore Amministrativo	Ruggiero Stefania
	B.3	1		1	PT	Collaboratore Amministrativo	
		5	3	2			
Servizio Vigilanza	D.1	1		1	TP	Istruttore Direttivo	
	C.4	1	1		TP	Istruttore Polizia Locale	Pasinato Lorenzo
	C.2	1	1		TP	Istruttore Polizia Locale	Castiglioni Laura
		3	2	1			
Servizio Socio Assistenziale, Culturale Scolastico, Sportivo Ricreativo	D.2	1	0	1	TP	Istruttore Direttivo	
		1	0	1			
Servizi Tecnico e Tecnico-Manutentivo, Edilizia Privata ed Urbanistica	D.3	2	2		TP	Resp. Servizio Tecnico	Marconato F.-Veronese R.
	C.5	1	1		TP	Istruttore Amministrativo	Rudi Elisabetta
	C.3	1	1		TP	Istruttore Tecnico	Veronese Emanuele
	B.3	1	1		TP	Operaio specializz./Necroforo	Cavallo Antonio
	B.1	1		1	TP	Operaio specializz./Necroforo	
		6	5	1			
TOTALE		22	15	7			

Il personale in servizio alla data odierna risulta essere il seguente:

SETTORE DI APPARTENENZA:

SERVIZIO SEGRETERIA E DEMOGRAFICO

Vanzulli Manuela	D.3	Istruttore Direttivo
Gussoni Loredana	D.2	Istruttore Direttivo
Cassago Carlo	B.6	Messo - Autista
Saibene Paola	C.1	Istruttore Amministrativo
Marazzi Claudia	B.2 (50%)	Archivista – Messo Notificatore

SERVIZIO FINANZIARIO E TRIBUTI

Bonzini Antonella	D.5	Istruttore Direttivo
Ghiringhelli Luisa	D.1	Istruttore Direttivo
Ruggiero Stefania	C.3	Istruttore Amministrativo

SERVIZIO VIGILANZA

Pasinato Lorenzo	C.4	Istruttore Polizia Locale
Gastiglioni Laura	C.3	Istruttore Polizia Locale

**SERVIZI TECNICO-MANUTENTIVO,
EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA**

Marconato Fulvia	D.3	Istruttore Direttivo
Veronese Roberto	D.3	Istruttore Direttivo
Rudi Elisabetta	C.5	Istruttore Amministrativo
Veronese Emanuele	C.3	Istruttore Tecnico
Cavallo Antonio	B.3	Operaio specializzato - Necroforo

Le parti relativamente alla dotazione organica come attualmente prevista nel regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi:

- rilevano che non si prevedono assunzioni di personale sia a valere per il triennio 2009/2011, che a valere per l'anno 2009, e che pertanto non necessita concretizzare alcuna previsione di fabbisogno di personale per detti periodi, salvo la facoltà dell'Ente di garantire il turnover;

ORGANIGRAMMA

DIRETTORE GENERALE

ovvero in mancanza

SEGRETARIO COMUNALE

(per le funzioni di sovrintendenza e coordinamento)

Settore: SERVIZIO SEGRETERIA E DEMOGRAFICO	Settore: SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTI	Settore: SERVIZIO VIGILANZA	Settore: SERVIZIO SOCIO ASSISTENZIALE, CULTURALE SCOLASTICO, SPORTIVO RICREATIVO	Settore: SERVIZI TECNICO- MANUTENTIVO, EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA
1°-UFFICIO AFFARI GENERALI Gestione atti Contratti PERSONALE Parte Giuridica	1°-UFFICIO BILANCIO E SERVIZI FINANZIARI	1°-UFFICIO VIGILANZA COMMERCIO	1°-UFFICIO ASSISTENZA E ISTRUZIONE	1°-UFFICIO URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA AMBIENTE ED ECOLOGIA LAVORI PUBBLICI MANUTENZIONI
2°-UFFICIO PROTOCOLLO ARCHIVIO CENTRALINO	2°-UFFICIO ECONOMATO PAGAMENTI PERSONALE Parte Economica		2°-UFFICIO CULTURA, SPORT E TEMPO LIBERO	
3°-UFFICIO ANAGRAFE STATO CIVILE LEVA ELETTORALE	3°-UFFICIO IMPOSTE, TASSE, CANONI E TARIFFE			
4°-UFFICIO NOTIFICHE				

ART. 7
QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE
PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE E PER LA PRODUTTIVITÀ

Ai sensi dell'art.15 del CCNL 01.04.1999, dell'art. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004, dell'art. 4 del CCNL 09.05.2006, art. 8 del CCNL 11.04.2008 e art. 4 del CCNL 31/07/2009, le parti prendono atto che l'ammontare del fondo per le politiche di sviluppo quantificato come da determina del Servizio Personale-Parte Economica n. 13/09 del 25/11/2009, allegato "A", è complessivamente pari, per l'anno 2009, ad **Euro 44.373,18** così suddiviso:

- | | |
|--|-------------|
| - Risorse Stabili
(di cui: Risorse ex art. 15 c. 5 C.C.N.L. 01/04/1999
rideterminate in €. 7286,97). | € 32.305,11 |
| - Risorse Variabili | € 7.441,05 |
| - Risorse per Prestazioni Straordinarie | € 3.058,68 |
| - Somme non utilizzate nell'anno precedente | € 1.568,34 |

Disciplina delle "risorse decentrate"

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengono determinate annualmente dagli enti, con effetto dal 31.12.2004 ed a valere per l'anno 2009, secondo le modalità definite dal presente articolo.

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo integrato nell'anno 2005 ai sensi dell'art. 15 comma 5, e che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni:

- art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1.4.1999;
- art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche;
- art. 32 commi 1,2, 7 e articolo 29 comma 5 del CCNL 22.01.2004.
- art. 4 comma 1, CCNL 09.05.2006
- art. 8 comma 2 CCNL 11.04.2008

Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte:

- art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, p, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999;
- articolo 54 del CCNL del 14.9.2000;
- art. 32 comma 6, del CCNL 22.01.2004.
- art. 4 CCNL 31.07.2009 (integrazione per il 2009).

Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzo delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.

Incrementi delle risorse decentrate per il 2009

Gli enti incrementano le risorse decentrate previste dall'art. 4 CCNL 31.07.2009 (risorse variabili) a valere per l'anno 2009 e calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2007:

- nel limite dell'1%, esclusa la quota della dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui all'art. 1 CCNL 31.07.2009 ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non sia superiore al 38%;
- nel limite del 1,5% del predetto monte salari, qualora gli Enti, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia, ed il rapporto tra la spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 31%.

Istituzione e disciplina della indennità di comparto

Per l'anno 2009 le quote annuali da detrarsi dal fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, sono pari a:

Categoria	Importo mensile	n. dipendenti	totale	Totale x 12 mens.
D	46,95	6	281,70	3.380,40
C	41,46	6	248,76	2.985,12
B	35,58	2,5	88,95	1.067,40
A	29,31	0	0	0
TOTALE ANNUO				€ 7.432,92

Art. 17 del CCNL 1998/2001, modificato dall'art. 7 CCNL 09.05.2006

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

importo min. e max dell'indennità	settori interessati	somma proposta 2009
Da 0,00 a 2500,00	Ufficio Anagrafe, Stato Civile, Elettorale	€ 1.000,00
Da 0,00 a 2500,00	Ufficio Tecnico	€ 1.000,00
Da 0,00 a 2500,00	Segreteria, Affari Generali	€ 1.000,00
Da 0,00 a 2500,00	Personale	€ 1.000,00
Da 0,00 a 2500,00	Tributi	€ 1.000,00
Da 0,00 a 2500,00	Polizia Locale	€ 1.000,00
TOTALE		€ 6.000,00



INDENNITA' DI RISCHIO

La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è determinata in Euro 30,00 mensili lorde, con decorrenza dal 31.12.2003, per un totale di Euro 360,00 annui.

ART. 8
RIPARTIZIONE FONDO
per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2009

Il fondo costituito con determinazione del Responsabile del Servizio Personale Parte Economica n. 13/09 del 25/11/2009, viene così ripartito (allegato "A") :

- a) "Istituti aventi carattere di certezza e stabilità";
b) "Risorse variabili".

a) ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

Progressioni economiche orizzontali (art. 17 c. 2 lett. B CCNL 01/04/1999	€	24.112,14
Indennità di comparto anno 2009 (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€	7.432,92
Indennità di cui all'art. 4 comma 3 CCNL 16/07/1996 Personale cat. A e B1	€	96,84

b) COSTI IMPUTATI ALLE RISORSE VARIABILI

Indennità di rischio, turno, orario nott. Festivo ecc.:	€	360,00
Indennità responsabilità particolari categorie di lavoratori di cui all'art. 36 comma 1 e 2 CCNL 22/01/2004	€	6.000,00
TOTALE	€	38.001,90
Costo lavoro straordinario	€	3.058,68

TOTALE RISORSE € **41.060,58**

ART. 9
PROGRESSIONI ECONOMICHE ANNO 2009
CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA
ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA.

Per l'anno 2009, così come stabilito nell'accordo decentrato relativo all'anno 2008, la progressione economica alla posizione immediatamente successiva, all'interno della categoria di appartenenza, dovrà essere attribuita in base a criteri rigorosamente selettivi che tengano conto del merito, desumibile dalla valutazione delle prestazioni rese, e dall'esperienza professionale, intesa come sviluppo nel tempo delle competenze professionali ed avrà cadenza:

- triennale per gli inquadramenti di appartenenza: A- B1- B2 - B3 - B4 - B5 - B6 - C1 - C2
- quinquennale per gli inquadramenti di appartenenza: B7 - C3 - C4 - C5 - D1- D2 - D4 - D5 - D6.

Le progressioni attribuite non potranno superare complessivamente il 20% del personale in servizio al 1° gennaio di ciascun triennio o quinquennio di riferimento e, comunque, il limite delle risorse disponibili. Non si potrà attribuire al dipendente una nuova progressione economica orizzontale prima che siano trascorsi 6 anni dalla precedente.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene attraverso la predisposizione di graduatorie relative a ciascuna posizione economica all'interno delle categorie giuridiche, realizzate a seguito della valutazione individuale delle prestazioni degli aventi i requisiti da parte dei Responsabili delle P.O., utilizzando le allegate schede di valutazione.

Per poter accedere alla valutazione, al fine dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, è necessario conseguire un punteggio minimo pari o superiore a 40/60.

La scheda di valutazione sarà illustrata dal Responsabile del Servizio, nel corso di un colloquio individuale, al dipendente interessato che sottoscriverà per presa visione.

Il dipendente, se dissenziente, potrà chiederne la discussione in contraddittorio

ART. 10 CRITERI PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
--

L'Amministrazione comunale intende identificare le posizioni organizzative, come definite dal contratto, con le aree in cui già risulta divisa l'intera attività amministrativa.

Il Comune di Carbonate è privo di posizioni dirigenziali, date le ridotte dimensioni della struttura e vede la propria attività suddivisa nelle seguenti aree:

Dal 1/01/2009 al 31/12/2009

Area Economico-Finanziaria	Rag. Antonella Bonzini
Area Tecnica-Tecnico Manutentiva	Arch. Fulvia Marconato

Tale ripartizione viene sostanzialmente riconfermata sulla base del criterio della omogeneità delle materie e delle funzioni riconducibili all'interno di ogni settore.

L'omogeneità delle materie, che costituisce dunque il criterio principe della suddetta ripartizione, produce come ovvia conseguenza anche un'omogeneità di procedimenti amministrativi e di rapporti con l'utenza. Dall'osservazione di tale dato la struttura prescelta costituisce una scelta ottimale in quanto non provoca una eccessiva frammentazione di uffici e competenze, presenta l'indubbio vantaggio per l'Amministrazione comunale e per il Segretario comunale di potersi relazionare con un ristretto numero di soggetti e, infine, risulta congrua rispetto alla dimensioni dell'Ente.

Gli incarichi per le posizioni organizzative verranno conferiti per il periodo massimo di n. 5 (cinque) anni rinnovabili al personale inquadrato nella categoria "D" di ogni area.

In caso di revoca, in conseguenza a specifico accertamento di risultati negativi, tali incarichi potranno essere conferiti ad altro personale inquadrato nella categoria "D" della stessa area, tenendo conto dell'anzianità di servizio nell'area e nella categoria stessa.

La remunerazione delle posizioni organizzative avverrà con fondi di bilancio e quindi al di fuori del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1998/2001.

Constatato inoltre che a tali posizioni sono ascrivibili unità di personale con categoria D, la misura delle indennità di posizione può variare da un minimo di € 5.165,00= ad un massimo di € 12.911,00=.

La definizione delle aree e la retribuzione delle posizioni organizzative verranno verificate annualmente, in contraddittorio tra le parti.

L'indennità di risultato, prevista nella misura annua massima del 25% dell'indennità di posizione, verrà corrisposta, nella misura del 50%, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi accertato dal nucleo di valutazione e definito nelle misure minime e massime di cui al contratto vigente come segue, ed nella misura del restante 50% in relazione al risultato conseguito tramite la scheda di valutazione delle prestazioni, sempre accertato dal Nucleo di Valutazione.

L'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo comporta ed implica l'esclusività delle funzioni aventi rilevanza esterna nel rispetto di quanto contenuto nel D. Lgs. n° 165/2001 e successive modificazioni.

La fase di valutazione dell'attività svolta dalle singole posizioni organizzative e la corresponsione dell'Indennità di risultato dovranno concludersi entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Posizioni organizzative e tempo parziale

I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

Posizioni organizzative apicali

Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt. 8 e seguenti del CCNL del 31.3.1999.

ART. 11 BUONI PASTO

Ai sensi dell'art. 46 comma 1, C.C.N.L. 14.09.2000, si conferma l'importo nominale del Buono pasto di € 7,50 per ogni giornata lavorativa che preveda il rientro pomeridiano, e per ogni rientro autorizzato che preveda almeno due ore di prestazione di lavoro straordinario. Si precisa che, per usufruire del buono mensa, i dipendenti devono effettuare una pausa di almeno 30 minuti e non superiore a due ore.

ART.12 ORARIO DI LAVORO

Il calcolo della presenza giornaliera decorre dall'inizio dell'orario di lavoro di ciascun ufficio. I dipendenti hanno la possibilità richiedere deroghe all'orario di servizio, per particolari e motivate esigenze personali/familiari.

Si concorda una flessibilità oraria di 30 minuti sull'orario di inizio di lavoro giornaliero da compensare preferibilmente in giornata, ovvero entro i sette giorni successivi e comunque entro il mese di riferimento. Il personale coinvolto nel servizio di turnazione non può usufruire dell'istituto della flessibilità.

CALCOLO STRAORDINARIO

Ai fini del calcolo dello straordinario vengono considerati per il conteggio 30 minuti consecutivi o multipli di 30 minuti consecutivi oltre il normale orario di lavoro, che devono essere preventivamente autorizzati dal Responsabile del Servizio salvo, in caso d'emergenza, in sanatoria il giorno successivo.

Il Responsabile del Servizio competente provvederà mensilmente al monitoraggio delle prestazioni straordinarie già svolte.

Qualora s'intenda trasformare in RECUPERO la prestazione straordinaria, nei limiti del monte ore di straordinario complessivamente assegnato, all'atto dell'autorizzazione si dovrà concordare con il proprio Responsabile il termine (giorno/i) in cui il recupero verrà effettuato e, comunque, entro 30 giorni.

FERIE ANNUALI

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 18 del CCNL del 06/07/1995, ogni anno i dipendenti presentano, entro il 31 gennaio, il piano-ferie annuale.

Solo per i giorni di ferie non usufruiti e/o richiesti, dovrà essere presentato un piano-ferie integrativo entro il 30 settembre e, congiuntamente, l'eventuale richiesta di proroga dei termini di fruizione delle ferie annuali.

ART. 13
FORMAZIONE

Le parti prendono atto che è stata stanziata nel Bilancio di previsione 2009 - per la formazione del personale - una somma quantificata in Euro 5.640,00 pari all' 1% della spesa di personale relativa all'esercizio 2008. Tale somma è finalizzata:

- a fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di rinnovamento delle procedure e della integrazione fra i servizi;

La somma stanziata sul Bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso di quello di riferimento è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

Ogni anno i Responsabili dei Servizi pianificano, in linea generale, la formazione e l'aggiornamento professionale annuale, nel pieno rispetto del CCNL anche per quanto concerne le ore straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro.

ART. 14
CONFERMA DISCIPLINE PRECEDENTI

Quale integrazione al presente contratto si rinvia all'allegato sotto la lettera " C " Modalità di relazione per un'immagine rinnovata ed efficiente della Pubblica Amministrazione" che, senza alcun effetto vincolante, viene condiviso fra le parti quale mezzo per rendere una nuova immagine della Pubblica Amministrazione più rispondente alle attese dei cittadini.

Per tutto quanto non espressamente modificato con il presente Contratto Integrativo, rimane in vigore, ove non in contrasto, quanto pattuito nel contratto integrativo sottoscritto il 30/11/2009.



Comune di CARBONATE (Prov. COMO)

QUANTIFICAZIONE, PER L'ANNO 2009, DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ (RISORSE DECENTRATE)

(Artt. 31 e 32 del C.C.N.L. sottoscritto il 22.01.2004 - Art. 4 del C.C.N.L. 09.05.2006) - art. 8 del CCNL 11.04.2008 - art. 4 del C.C.N.L. 31 luglio 2009;

UFFICIO DEL PERSONALE**A) Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate per l'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale. (art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'01.04.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 05.10.2001)**- dal prospetto A) della quantificazione relativa all'anno 2007 o precedenti (Allegato alla ^{"A"} Deliberazione della Giunta Comunale n. in data) (Modello n. 850327.1.e) 1° TOTALE

23.537,24

€

B) Incremento delle risorse destinate alla generalità dei dipendenti.**B.1 Relative all'anno 2003 (art. 32 C.C.N.L. 22.01.2004)**

- 1) importo pari allo 0,62% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza (comma 1) € 1.259,94
- 2) importo pari allo 0,50% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (commi 2 e 3). L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8). € 1.016,09

B.2 Relative all'anno 2006 e successivi (art. 4 C.C.N.L. 9 maggio 2006)

importo pari allo 0,5% del monte salari 2003 (per i soli enti nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%). € 1.388,58

B.3 Incremento dei valori delle posizioni economiche rideterminate

(dichiarazione congiunta n. 14 al C.C.N.L. 22.01.2004, n. 4 al C.C.N.L. 9 maggio 2006 - n. 2, al C.C.N.L. 31 luglio 2009):

- a) ai sensi dell'art. 1, comma 3, del C.C.N.L. 05.10.2001 € 322,23
- b) ai sensi dell'art. 29, comma 5, del C.C.N.L. 22.01.2004 € 534,15
- c) ai sensi dell'art. 2, comma 2, del C.C.N.L. 09.05.2006 € 661,85
- d) ai sensi dell'art. 7, comma 2, del C.C.N.L. 11.04.2008 € 517,40
- e) ai sensi dell'art. 2, comma 2, del C.C.N.L. 31.07.2009 € 413,40

B.4 Relative all'anno 2008 e successivi (art. 8, comma 2, del CCNL 11.04.2008)

(L'incremento non trova applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta, ai sensi di legge, l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8).

importo pari allo 0,60% del monte salari 2005, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta non superiore al 39% delle entrate correnti (comma 2) MONTE SALARI 2005 E. 374.632,00 € 2.247,79

Totale €

2° TOTALE € 8.361,43

C) Incremento delle risorse da destinare esclusivamente al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità). (art. 32, c. 7, del C.C.N.L. 22.01.2004)

- 1) importo pari allo 0,20% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (commi 3 e 8). L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8)..... € -406,44

3° TOTALE € 406,44

D) Incremento delle risorse con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità. (art. 31, comma 3, del C.C.N.L. 22.01.2004 - art. 4 del C.C.N.L. 31 luglio 2009)

- 1) somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 legge 449/1997 (accordi di sponsorizz. ecc. con soggetti pubblici o privati) (art. 15, c. 1, lettera d) del C.C.N.L. 01.04.1999..... € 0
- 2) 20% delle economie per trasformazione posti da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi 57 e seguenti, legge n. 662/1996 (art. 15, c. 1, lettera e) del C.C.N.L. 01.04.1999 € 0
- 3) risorse da specifiche disposizioni di legge (es.: 2% progettazione interna; quota recupero evasione fiscale ai sensi art. 59, c. 1, lettera p) D.Lgs. n. 446/1997, ecc.) (art. 15, c. 1, lettera k) del C.C.N.L. 01.04.1999 e successive modificazioni ed integrazioni) € 4.578,95
- 4) eventuali risparmi per compensi per lavoro straordinario in applicazione della disciplina di cui all'art. 14, cc. 3 e 4, del C.C.N.L. 01.04.1999 (art. 15, c. 1, lettera m) del C.C.N.L. 01.04.1999 € 94,60
- 5) eventuali integrazioni di fondi, in sede di contrattazione decentrata, a decorrere dal 01.04.1999. Sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari 1997, in presenza, comunque, della sussistenza, nel bilancio, della relativa capacità di spesa (art. 15, c. 2, C.C.N.L. 01.04.1999) € 1.848,83
- 6) in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti. Determinazione dei maggiori oneri per salario accessorio nei limiti delle capacità di bilancio (art. 15, c. 5, C.C.N.L. 01.04.1999), per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivati dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, dello stesso C.C.N.L. dell'01.04.1999. € 0
- 7) eventuale quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria (art. 54 C.C.N.L. 14.09.2000) € 0
- 8) Risorse aggiuntive art. 4 C.C.N.L. 31 luglio 2009:
(Gli incrementi non trovano applicazione presso gli Enti Locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta, ai sensi di legge, l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato)
- a) nel limite dell'1 % del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 38% ... € 0
- b) nel limite dell'1,5 % del predetto monte salari, qualora gli Enti, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia, ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 31 % MONTE SALARI 2007 E. 366.508,00 € 5.497,62

4° TOTALE € 7.441,05



TOTALE COMPLESSIVO DEL FONDO DISPONIBILE PER L'ANNO 2009:

- 1° TOTALE	€ 29.537,24
- 2° TOTALE	€ 8.361,43
- 3° TOTALE	€ 406,44
- 4° TOTALE	€ 7.441,05

5° TOTALE COMPLESSIVO € 39.746,16

- SOMME NON UTILIZZATE NELL'ANNO PRECEDENTE (art.17 c.5 CCNL 01/04/1999) € 1.568,34

6° TOTALE - SOMMA DISPONIBILE € 41.314,50

- UTILIZZO RISORSE DI CUI ALLA LETT. D 3) € 4.578,95

E) Proposta per l'utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività. (art. 17, C.C.N.L. 01.04.1999)

- 1) quota riservata agli incrementi collegati alla progressione economica orizzontale (art. 5 del C.C.N.L. 31.03.1999) ivi compresi gli incrementi attribuiti in sede di prima applicazione, ai sensi dell'art. 7, dello stesso contratto. A tali fini vengono utilizzate anche le risorse di cui all'art. 2, comma 2, del C.C.N.L. 16.07.1996 (0,25% del monte salari 1995) nonché, per le ex 1ª e 2ª q.f., anche l'indennità di cui all'art. 4, c. 3, del C.C.N.L. 16.07.1996 (€ 64,56 annui). La quota è altresì comprensiva degli incrementi disposti rispettivamente, dall'art. 1, c. 3, del C.C.N.L. 5 ottobre 2001, dall'art. 29, c. 5, del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, dall'art. 2, c. 2, del C.C.N.L. 9 maggio 2006 e dall'art. 7, c. 2, del C.C.N.L. 11.04.2008 come determinate al precedente punto B.3, lettera a), b), c), d) ed e) .. € 24.208,98
- 2) quota riservata alla retribuzione di posizione e di risultato, ad eccezione degli enti di cui all'art. 11 del C.C.N.L. 31.03.1999 (comuni di minori dimensioni demografiche), i quali reperiranno tali fondi nell'ambito delle proprie risorse finanziarie al di fuori del fondo (art. 17, c. 2, lettera c), C.C.N.L. 01.04.1999) € 0
- 3) quota riservata al pagamento delle indennità di turno, rischio, ecc. (art. 17, c. 2, lettera d).. € 360,00
- 4) quota riservata per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate dal personale delle categorie A, B e C (art. 17, c. 2, lettera e) € 0
- 5) quota riservata per compensare specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lettera f) € 6.000,00
- 6) quota riservata per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lettera a). € 0
- 7) quota riservata per incentivare le particolari attività connesse a specifiche disposizioni di legge (vedi quadro D punto 3) (art. 17, c. 2, lettera g) € 0
- 8) quota riservata alla indennità di comparto (art. 33, c. 4. lettere b) e c), del C.C.N.L. 22.01.2004) € 7.432,92
- 9) quota riservata alla disciplina dell'art.10 del C.C.N.L. 22.01.2004 (alte professionalità) (art. 32, c. 7, del C.C.N.L. 22.01.2004) € 0
- 10) quota riservata ai messi notificatori (art. 54, C.C.N.L. 14.09.2000 e art. 31, c. 3, del C.C.N.L. 16.10.2003) € 0

TORNA LA SOMMA COMPLESSIVA A DISPOSIZIONE € 38.001,90
(Corrisponde al 5° totale)

F) Determinazione della disponibilità per lavoro straordinario 2009

- somme destinate nell'anno 1998 per lavoro straordinario € 3.709,74
- disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge o per fronteggiare eventi eccezionali (art. 15, comma 2, C.C.N.L. 01.04.1999)..... € 0

TOTALE € 3.709,74

a detrarre:

- 1) somme destinate nell'anno 1998 per lavoro straordinario al personale delle ex qualifiche VII e VIII € 556,46
- 2) eventuali risparmi per compensi per lavoro straordinario in applicazione della disciplina di cui all'art. 14, cc. 3 e 4, del C.C.N.L. 1° aprile 1999) (precedente quadro D, punto 4) € 94,60

SOMMANO LE DETRAZIONI € 651,06 € 651,06

DIFFERENZA DISPONIBILE PER IL LAVORO STRAORDINARIO € 3.058,68

Data 25/11/2009



Il responsabile del servizio

[Handwritten signature]



**COSTITUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE
DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'**

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2008			
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN LIRE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01.04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	L. -	€ 3.153,28
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	L. -	€ 13.462,43
	ex lett. e) fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi	L. -	€ 10.309,15
	Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	L. -	€ 1.591,38
	Art. 15 comma 1 lettera c) risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	L. -	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera f) risparmi ex art. 2 comma 3 D.Lgs. n. 29/1993	L. -	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'Istituto del L.E.D.	L. -	€ 1.601,02
	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	L. -	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera i) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualif. dirigenziale	L. -	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997	L. -	€ 801,16
	Art. 15 comma 1 lettera l) risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	L. -	€ -
	Art. 15 - comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni (Risoluzione ARAN N.499-1512)	L. -	€ 7.286,97
	C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999 pari a € 177.050,57	
1° TOTALE RISORSE STABILI di cui al punto A (art. 15 c. 1 lett. A,b,c,f,g,h,i,j,l, comma 5 - incremento dotazioni organiche - del CCNL 01.04.1999; art. 4 c. 1 e 2 del CCNL 05.10.2001)			€ 23.537,24



[Handwritten signatures]

COMUNE DI CARBONATE

PROVINCIA DI COMO

N. 609/09

Reg. Gen.

N. 13/09

Reg. Serv. Personale/Econ.

Carbonate, 25/11/2009

OGGETTO: COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' (ART. 31 C.C.N.L. 22.01.2004) ANNO 2009 - INTEGRAZIONE SOTTOSCRIZIONE C.C.N.L. 31/07/2009.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE, PARTE ECONOMICA

PREMESSO:

- che con propria determinazione n. 03/09 del 15/01/2009, è stato costituito il Fondo per le Risorse per le Politiche di sviluppo delle Risorse Umane e per la Produttività anno 2009;

- che in data 31 luglio 2009 è stato sottoscritto dall'ARAN, dalle Organizzazioni Sindacali (CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali) e dalle Confederazioni Sindacali CGIL, CISL, UIL e CISAL il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali biennio economico 2008/2009;

- che l'art. 2 comma 2 stabilisce la modalità di incremento dei valori delle posizioni economiche rideterminate (dichiarazione congiunta n. 1 CCNL 31/07/2009);

- che l'art. 4 del suddetto C.C.N.L. stabilisce le modalità di incremento delle Risorse decentrate come segue:

- Comma 1: Per gli enti costituiscono requisiti per l'integrazione delle risorse destinate al finanziamento della contrattazione decentrata integrativa:
 - a) Il rispetto del Patto di Stabilità interno per il triennio 2005/2007;
 - b) Il rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa del personale;
 - c) L'attivazione di rigorosi sistemi di valutazione della prestazioni e delle attività dell'amministrazione.

• comma 2: Presso gli Enti locali, è riconosciuta a decorrere dal 31/12/2008 e a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile, ai sensi dell'art. 31, comma 3, del CCNL del 22/01/2004, nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali:

- a) nel limite dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti sia non superiore al 38%;
- b) nel limite dell'1,5% del predetto monte salari, qualora gli enti, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del Rispetto del Patto di Stabilità anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia, ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 31%;

- Comma 8: gli incrementi indicati nei commi 2, 3 e 4 non trovano applicazione da parte degli enti dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

- Comma 9: Le predette risorse sono finalizzate all'incentivazione della qualità, della produttività e della capacità innovativa della prestazione lavorativa ed alla erogazione di compensi strettamente collegati all'effettivo miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi nonché al riconoscimento e alla valorizzazione della professionalità e del merito, nel quadro del vigente sistema di relazioni sindacali. La verifica della sussistenza del rapporto richiesto dai commi precedenti per l'incremento delle risorse decentrate è effettuata con riferimento ai dati del bilancio consuntivo degli enti relativo all'anno 2007 e con riferimento anche all'anno 2008, solo per le ipotesi di eventuale incremento delle stesse nel limite dell'1,5%.



PRESO ATTO della nota (allegato "B"), con la quale il Responsabile del Servizio Finanziario attesta che:

- l'ente ha rispettato le vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale;
- con riferimento ai dati di Bilancio Consuntivo relativo all'anno 2007, il rapporto tra la spesa del personale ed entrate correnti è del 26,94%
- che il monte salari dell'anno 2007, escluso la quota della dirigenza, ammonta a € 336.508,00
- che con riferimento ai dati di Bilancio Consuntivo relativo all'anno 2008, il rapporto tra la spesa del personale ed entrate correnti è del 28,17%

PRESO ATTO del Parere del Revisore dei Conti (Allegato "C"), il quale attesta la corretta quantificazione delle Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

- ◆ Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e successive integrazioni e sostituzioni;
- ◆ Visto il C.C.N.L. sottoscritto in data 11/04/2008;
- ◆ Visto il vigente Regolamento di contabilità;
- ◆ Visto il provvedimento del Sindaco n. 6 del 31/12/2008 avente per oggetto "Nomina della Responsabile del Servizio Economico-Finanziario, Servizio Tributi, Servizio Economato e Servizio Personale per la parte economica, per il periodo dal 01.01.2009 al 31.12.2009";
- ◆ Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 28/02/2009 avente per oggetto "Assegnazione dei mezzi finanziari. Piano delle risorse finanziarie e degli obiettivi (P.R.O.)";

D E T E R M I N A

- 1) di incrementare le risorse decentrate le risorse decentrate stabili determinate ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004 dell'importo determinato in € 413,40;
- 2) di prendere atto dell'attestazione redatta e sottoscritta dal Responsabile del Servizio Finanziario (All. B);
- 3) di prendere atto del parere espresso dal Revisore dei conti in data 25/11/2009 (All. C);
- 4) di incrementare, ai sensi dell'art. 4 comma 2 CCNL 31/07/2009, le risorse decentrate aventi caratteristica di eventualità e variabilità determinate ai sensi dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22/01/2004, dell'1,50% del monte salari 2007, pari a € 5.497,62;
- 5) di prendere atto della quantificazione, per l'anno 2009, delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate), ai sensi degli Artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004, Art. 4 del CCNL 09/05/2006, art. 8 del CCNL 11/04/2008 e Art. 4 del CCNL 31/07/2009, come risulta dal prospetto allegato (All. A) e quantificato in € 44.373,18 oltre ad oneri riflessi ed IRAP e così per un totale di complessive € 59.738,18;
- 6) di dare atto che la somma complessiva di € 59.738,18 trova copertura:
 - a) quanto a € 44.373,18 all'intervento 1.01.08.01/1 (ex Cap. 2164/00) "Fondo miglioramento efficienza dei servizi", di cui € 42.804,84 gestione competenza ed € 1.568,34 gestione RR.PP. 2008, del Bilancio 2009;
 - b) quanto a € 11.580,00 all'intervento 1.01.08.01/2 (ex Cap. 2164/01) "Contributi previdenziali ed Inail Fondo incentivante la produttività", di cui € 11.200,00 gestione competenza ed € 380,00 gestione RR.PP. 2008, del Bilancio 2009;
 - c) quanto a € 3.785,00 all'intervento 1.01.08.07/1 (ex Cap. 2164/03) "I.R.A.P. Fondo incentivante la produttività" di cui € 3.650,00 gestione competenza ed € 135,00 gestione RR.PP. 2008, del Bilancio 2009;
- 7) di dare atto altresì che per le somme non utilizzate o non attribuite, con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, saranno portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL 14/09/2000;



8) di dare atto che la presente determinazione diverrà esecutiva con l'apposizione del visto di regolarità contabile di cui all'art. 151 comma 4 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267.



Il Responsabile del Servizio Personale -
parte Economica
(Rag. Antonella Bonzini)

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE (art. 151, comma 4, D. Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Carbonate, 25/11/2009



Il Responsabile del Servizio Finanziario
(Rag. Antonella Bonzini)

Copia Reg.Gen. Copia Reg. Serv. Personale Copia Serv. Fin. Copia Copia G.C.



COMUNE DI CARBONATE
Provincia di Como

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE - anno 2009

CATEGORIA DI APPARTENENZA: A / B1 / B3

Settore: _____

Servizio: _____

Dipendente: _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati ed ai tempi di realizzazione	12	
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	12	
Livello di iniziativa professionale	8	
Flessibilità nelle prestazioni	8	
Rapporti con l'utenza	8	
Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	12	
Totale valutazione	Punti 60	Punti _____
Decurtazione per richiami (*)		Punti _____
TOTALE		Punti _____



Data _____

Il Responsabile di Settore

Per presa visione: Il Dipendente

(*) decurtazione punti per i richiami:
1° richiamo -5 punti / 2° richiamo -10 punti / 3° richiamo -15 punti

[Handwritten signature]

COMUNE DI CARBONATE
Provincia di Como

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE- anno 2009

CATEGORIA DI APPARTENENZA: C

Settore:

Servizio:

Dipendente:

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	8	
Livello di iniziativa professionale	12	
Rapporti con l'utenza	8	
Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	12	
Arricchimento professionale	12	
Orientamento alla soluzione dei problemi	8	
Totale valutazione	Punti 60	Punti _____
Decurtazione per richiami (*)		Punti _____
TOTALE		Punti _____



Data _____

Il Responsabile di Settore

Per presa visione: Il Dipendente

(*) decurtazione punti per i richiami:
1° richiamo -5 punti / 2° richiamo -10 punti / 3° richiamo -15 punti

COMUNE DI CARBONATE
Provincia di Como

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE - anno 2009

CATEGORIA DI APPARTENENZA: D

Settore:

Servizio:

Dipendente:

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Livello di iniziativa professionale	8	_____
Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	8	_____
Arricchimento professionale	8	_____
Orientamento alla soluzione dei problemi	12	_____
Grado di autonomia e responsabilità	12	_____
Orientamento al risultati	12	_____
Totale valutazione	Punti 60	Punti _____
Decurtazione per richiami (*)		Punti _____
TOTALE		Punti _____



Data _____

Il Responsabile di Settore

Per presa visione: Il Dipendente

(*) decurtazione punti per i richiami:
1° richiamo -5 punti / 2° richiamo -10 punti / 3° richiamo -15 punti

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Modalità di relazione con i cittadini e
con il colleghi di lavoro
per un'immagine rinnovata ed
efficiente della Pubblica
Amministrazione

Premessa

Spesso, troppo spesso, si parla e si spara di Pubblica Amministrazione, di Servizi al Cittadino, di efficienza, di strategie innovative..... e di quant'altro sembri utile sul tema.

Talora, forse per lo più, si tratta di discorsi approssimativi che non considerano adeguatamente l'enorme varietà di funzioni, servizi, modalità e tipologie operative nelle quali si articola la Pubblica Amministrazione e, men che meno, l'importanza della dimensione o del diverso contesto territoriale nel quale si trovano ad operare gli Enti pubblici.

Ciò non toglie che, come, ogni altro settore della società, anche la Pubblica Amministrazione debba compiere ogni sforzo per adeguarsi non solo alle diverse esigenze dei cittadini ma anche alla mutata percezione che i cittadini hanno del ruolo dello Stato e degli Enti pubblici in genere; ancor più, come per ogni ruolo e funzione pubblica, non è sufficiente essere "adeguati ai tempi" ed al contesto nel quale si opera, occorre anche dimostrarlo, renderlo evidente.

In questo sforzo di rinnovamento che parte dal Ministero della Funzione pubblica e coinvolge tendenzialmente tutta la Pubblica Amministrazione, ogni Ente deve, a nostro avviso avviare una riflessione mirata e specifica a partire dalla propria peculiare realtà.

In quest'ottica si ritiene utile proporre all'attenzione di ciascuno alcune semplici atteggiamenti o modalità di relazione con i cittadini e con i colleghi che, se acquisiti come abituale modalità di interrelazione, possono sicuramente riscattare la Pubblica amministrazione ed i dipendenti pubblici da tanti, talora ingiustificati, giudizi negativi.

Si è peraltro consapevoli che molti degli atteggiamenti che si proporranno fanno già parte, da tempo, del bagaglio professionale di alcuni.

Per comodità espositiva si ritiene opportuno suddividere l'ulteriore trattazione del tema nei seguenti ambiti:

- interazione con i cittadini/utenti;
- interazione con i colleghi di lavoro;
- corretta comunicazione in merito all'operatività dell'Ente e dei colleghi di lavoro;
- corretto utilizzo degli strumenti e dei mezzi a disposizione dell'Ente.

Ognuno degli ambiti indicati potrà essere ulteriormente analizzato in considerazione dei diversi settori lavorativi e sarà altresì opportuno che, per ogni diverso settore o ambito, si valutino i parametri più adeguati per rilevare il grado di efficienza raggiunta ed il grado di soddisfacimento delle esigenze ed attese dei cittadini.



Handwritten signature and date: 15

1) . Interazione con i cittadini/utenti

Fatta eccezione per le richieste più semplici e standardizzate, negli altri casi il cittadino è alla ricerca di informazioni e chiarimenti in merito a temi di cui ha una conoscenza approssimativa e confusa.

Sarà pertanto importante evitare risposte frazionate e cercare di fornirgli un'informazione quanto più possibile ampia e completa che lo aiuti ad inquadrare il problema per il quale cerca soluzione.

Peraltro quando, come talora accade, "esiga" o "proponga" soluzioni che non è possibile dare, occorre ribadire con pacatezza ma anche con estrema chiarezza l'impossibilità di procedere in tal senso, cercando di evitare qualsiasi fraintendimento.

Sempre disponibili ad ascoltare con pazienza il cittadino, sarà peraltro altrettanto opportuno contenere la comunicazione, "de visu" o telefonica, entro il tempo necessario ed adeguato ad una corretta trattazione, sia per evitare il formarsi di code d'attesa, sia per evitare inutili ripetizioni.

Ancor più attenzione alla durata degli eventuali colloqui deve essere prestata dal personale che opera all'esterno della struttura municipale; la richiesta d'informazione formulata dal cittadino deve essere sempre ascoltata ma in questo caso la risposta deve essere cortese ma realmente succinta e deve assolutamente evitare di trasformarsi in una "chiacchierata"; men che meno si dovranno accettare eventuali inviti per consumazioni in esercizi pubblici, case private od altro.

A tal proposito è altresì opportuno che, le pause effettuate durante l'orario di lavoro, vengano svolte con modalità univoche per tutti i dipendenti dell'ente, senza distinzione fra coloro che svolgono attività lavorativa unicamente all'interno dell'Ente e coloro che svolgono anche servizi esterni. Fatta eccezione per casi di particolare necessità ed urgenza, la possibilità di lasciare l'Ufficio durante l'orario di lavoro per svolgere attività esterna, è giustificata solo ed unicamente in funzione dell'incarico da svolgere e per il tempo strettamente necessario. Ogni diverso comportamento sarà considerato quale assenza ingiustificata dal luogo di lavoro.

Qualora si renda necessario fornire informazioni più approfondite si inviterà il cittadino a concordare un incontro presso gli Uffici Comunali

Il personale operante all'esterno (Vigili, Messo, Operatori ecologici) ha precise funzioni da svolgere che non devono essere interrotte, se non in via straordinaria e per un tempo minimo.

Nell'instaurare tale corretta modalità di relazione sarà d'aiuto anche l'esplicazione serena ma insieme risoluta dei compiti ai quali si è preposti; in altre parole, la professionalità che l'operatore dovrà manifestare attraverso il proprio atteggiamento e la propria competenza.

Infine, se la richiesta formulata dal cittadino richiede l'intervento anche di colleghi di un altro ufficio o settore, sarà opportuno accompagnare lo stesso o preannunciare il tema di cui si tratta al collega nonché gli aspetti già chiariti al fine di rispondere con tempestività ed efficacia.

2) . Interazione con i colleghi di lavoro.

E' impensabile che un organismo complesso ed articolato, quale un Comune, possa funzionare secondo criteri di efficienza ed efficacia, oltreché di economicità, senza che si persegua l'obiettivo di una comunicazione adeguata e di un coordinamento costante delle varie attività.

Capacità di comunicazione e di coordinamento sono attitudini richieste innanzitutto e soprattutto ai Responsabili di Servizio ma, sia pur in misura diversa, devono caratterizzare l'attività lavorativa di ciascuno, determinando un costante fluire di informazioni a beneficio dell'efficacia dell'azione amministrativa che si sta svolgendo.

Le informazioni vanno fornite ed acquisite in modo "dinamico", ovvero, senza che necessariamente si debba attendere una comunicazione ufficiale, soprattutto quando il dato sia comunque noto.

Interagire correttamente con i colleghi significa inoltre che, ognuno per quanto di propria competenza, deve concorrere in modo costruttivo o, meglio ancora, propositivo, a risolvere i problemi, grandi e piccoli, che di volta in volta, ci si trova ad affrontare.

L'atteggiamento corretto nei confronti dei colleghi, dei cittadini e degli amministratori non è pertanto quello, o solo quello, di individuare divieti o difficoltà, ma al contrario di ricercare, articolare e fornire la miglior soluzione possibile per il caso che viene sottoposto alla propria attenzione: i casi senza soluzione sono pochissimi, per non dire inesistenti, e la bravura o, per meglio dire, la capacità professionale di ognuno si misura sulla capacità di dare soluzione al maggior numero di problemi.

Professionalità significa inoltre relazionarsi come "primus inter pares" anche quando non sia così ed anzi, in tal caso, con ancor più convinzione; significa "farsi carico" della maturazione professionale dei più giovani, per età o professionalmente, significa accettare che "ogni giorno abbia la sua pena" senza per questo rovinare la vita a sé ed agli altri; significa accettare di condividere o, talora, d'insegnare agli altri, tutto ciò che l'esperienza od una particolare attitudine o la bravura ci ha consentito di apprendere, senza per questo sentirsi defraudati di nulla; consapevoli che la condivisione del sapere e del fare migliora comunque la qualità del lavoro.

Professionalità significa anche, in taluni casi, accettare di abbandonare la tranquilla e rassicurante "routine" quotidiana per svolgere compiti che, in quanto insoliti, ci chiedono un impegno diverso, senza per questo farsi "prendere dal panico" o "dare il tormento" ai colleghi. Professionalità significa infine rendersi disponibile, quando il proprio carico di lavoro non sia particolarmente rilevante, ad assolvere a compiti altrui.

3) . Corretta comunicazione in merito all'operatività dell'Ente e dei colleghi di lavoro;

Far parte di un Ente significa talora essere chiamati dai cittadini a fornire spiegazioni in merito a fatti positivi o negativi, che non attengono alla nostra diretta competenza.

Forte è in questi casi la tentazione di declinare ogni responsabilità o, peggio ancora, di rovesciare sul collega "presunto colpevole" ogni responsabilità del disservizio pensando, forse, in tal modo, di "rendere giustizia" al cittadino deluso od arrabbiato o di salvare se stessi dal giudizio negativo.

Purtroppo ed è sperimentato, ogni qualvolta si evidenzia un aspetto negativo di un settore, il giudizio negativo si estende inesorabilmente a tutta la Pubblica Amministrazione.

L'atteggiamento corretto sarà pertanto volto a recepire il rilievo formulato dal cittadino cercando, per quanto possibile, di comprendere perché ciò sia accaduto e di prospettare un primo possibile rimedio, riservandosi successivi approfondimenti e verifiche.

In nessun caso peraltro si dovrà gettare discredito nei confronti dell'istituzione o, come talora avvenuto, manifestare disistima nei confronti di un collega.

In ogni caso sarà utile concentrarsi sul problema sottoposto alla nostra attenzione evitando l'inutile "coro di lamentazioni" relativo a tutti i problemi rimasti irrisolti dall'Unità d'Italia ad oggi: non serve a nulla, solo a deprimersi se qualcuno ne avesse bisogno.

Si ricordi infine che, di fronte ad un problema, chiunque è autorizzato a proporre soluzioni anche se ciò esula dalla sua competenza, dalla sua funzione, dalla sua scrivania.....e sarà vivamente apprezzato e considerato.

L'attitudine ad affrontare e risolvere i problemi è virtù richiesta a tutti non competenza esclusiva di qualcuno.

R. Gal 3 J

4) . Corretto utilizzo degli automezzi e degli strumenti a disposizione dell'Ente.

I mezzi comunali devono essere usati esclusivamente per ragioni di servizio o di rappresentanza e guidati unicamente dal personale preposto;

Il trasporto di terzi è consentito quando sussistano comprovate esigenze di servizio od obblighi di legge o morali (soccorso a vittime di incidenti stradali o bisognose d'aiuto premesso l'obbligo dell'osservanza delle norme sulla circolazione stradale e della prudente condotta di guida, il personale a cui è affidato il mezzo è tenuto alla diligente cura e custodia dello stesso;

I mezzi comunali, terminato l'utilizzo, devono essere parcheggiati nell'apposita autorimessa od in aree predisposte dal Comune;

Gli autoveicoli dovranno lasciare il luogo di ricovero solo per spostamenti superiori a 1000 mt., fatto salvo il caso in cui si debba provvedere al trasporto di materiale ingombrante o per condizioni atmosferiche avverse.

Alle disposizioni indicate possono derogare gli Agenti di Polizia Locale per motivate esigenze di servizio.

Si rinvia alla disciplina di settore per quanto attiene all'utilizzo della strumentazione informatica, all'accesso ad internet ed alla gestione del servizio di video sorveglianza.

5) Il presente testo "Modalità di relazione con i cittadini e con i colleghi di lavoro per un'immagine rinnovata ed efficiente della Pubblica Amministrazione" è meramente integrativo del Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.