

Amministrazione Comunale
di Corsico

Rappresentanze Sindacali Unitarie
del Comune di Corsico

La delegazione dell' Amministrazione Comunale, costituita ai sensi dell'art. 10, comma 1, del C.C.N.L. 1998/2001 del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali con atto della Giunta n. 11 del 30.01.2007, e la delegazione di parte sindacale, composta, ai sensi dell' art. 10, comma 2, del C.C.N.L. 1998/2001, dai delegati sindacali della Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori del Comune di Corsico e dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali delle categorie di personale comunale a livello territoriale C.G.I.L. Funzione Pubblica, C.I.S.L. Funzione Pubblica e U.I.L. Enti Locali sottoscrivono il seguente :

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI CORSICO,**

ANNO 2008

certificato dal Collegio dei Revisori
in data: 27 maggio 2009

Per la delegazione dell'
Amministrazione Comunale

Per la delegazione sindacale

IL SEGRETARIO GENERALE

R.S.U.

.....

.....

I DIRIGENTI

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OO.SS.

.....

.....

.....

Corsico, li 28 maggio 2009

Visto l' Accordo quadro siglato fra i rappresentanti delle parti in data 18 marzo 2009, si definisce il seguente:

FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2008

RISORSE DECENTRATE STABILI anno 2008

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 1/4/1999	Art. 14 – comma 4° riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	€ 4.287,08
	Art. 15 comma 1° lettera a)	€ 469.449,80
	Art. 15 comma 1° lettera f)	€ 378,30
	Art. 15 comma 1° lettera g)	€ 46.507,98
	Art. 15 comma 1° lettera h)	€ 10.070,91
	Art. 15 comma 1° lettera J)	€ 48.156,41
C.C.N.L. 5/10/2001	Art. 4 comma 1° incremento 1,1% del monte salari anno 1999	€ 80.050,82
	Art. 4 comma 2° recupero RIA e assegni personale cessato con decorrenza dal 1/1/2000	€ 50.040,38
	- 2000 € 10.054,00	
	- 2001 € 5.129,93	
	- 2002 € 7.429,37	
	- 2003 € 7.341,88	
	- 2004 € 5.746,39	
	- 2005 € 2.356,38	
- 2006 € 7.738,64		
- 2007 € 4.243,79		
C.C.N.L. 22/1/2004	Art. 32 comma 1° incremento 0,62% del monte salari anno 2001	€ 41.990,00
	Art. 32 comma 2° incremento 0,50% del monte salari anno 2001	€ 33.863,00
C.C.N.L. 9/5/2006	Art. 4 comma 1 incremento 0,50% del monte salari anno 2003 (€ 7.249.542,22)	€ 36.247,71
C.C.N.L. 11/4/2008	Art. 8, comma 2 incremento 0,60% del monte salari anno 2005 (€ 7.322.796,00)	€ 43.936,78
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 864.979,17

RISORSE DECENTRATE VARIABILI anno 2008

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 1/4/1999	Art. 15 comma 1° lettera d) somme derivanti da art. 43 legge 449/97 (Sponsorizzazioni)	€ 0
	Art. 15 comma 1° lettera K) di cui:	€ Da definire a consuntivo e comunque paritetico alle spese di cui all'art. 17 comma 2 punto g)
	— Art. 18 L. 109/94 (Merloni)	0 per 2008
	— Art. 59 comma 1° lettera p D.Lgs. 446/97 (ICI)	€ 10.000,00
	L. 244/07 (Diritto cittadini – Anagrafe)	€ 4.783,99
	Art. 15 comma 2°	€ 111.130,20
	Art. 15 comma 5 risorse correlate ad un aumento delle prestazioni del personale in servizio per Piani di lavoro:	€ 191.252,05
	— Sicurezza urbana ed Estate sicura;	49.135,00
	— Progetto scuola;	20.142,71
	— Anziani al mare;	13.889,34
— Allestimento manifestazioni ed eventi;	54.400,00	
— Emergenza Neve	18.000,00	
— Opzione gestione IRAP / Analisi estrapolazione dati contabili personale;	15.250,00	
— Settembre corsichese	20.150,00	
— Messi Notificazione	285,00	
Risorse aggiuntive derivate dall' applicazione dell' art. 48, CCNL 14.09.2000 e successive variazioni ed integrazioni.	€ 285.572,13	
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 602.738,37	

TOTALE FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2008

RISORSE DECENTRATE STABILI	€	<u>864.979,17</u>
RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€	<u>602.738,37</u>
RISORSE PER PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO	€	<u>138.616,00</u>
Art. 14, comma 1		(124.754,00)
Art. 14, comma 2 – attività istituzionali		(13.862,00)

TOTALE FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2008	€	1.606.333,54
--	----------	---------------------

COMPENSI – anno 2008

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 1/4/1999	Art. 14 - lavoro straordinario, comma 1	€ 124.754,00
	lavoro straordinario, comma 2 – attività istituzionali	13.862,00
	Art. 17 comma 2°	€ 336.252,05
	- Fondo per l'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.	di cui a) 100.000,00 b) 236.252,05 (191.252,05) (45.000,00)
	- Fondo per la progressione economica nella categoria.	€ 430.000,00
	- Fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato per l'area delle posizioni organizzative. Tale fondo viene incrementato di quanto definito dal 3° comma dell'art. 17 a favore del personale dell'ex qualifica VIII che non sia stato investito di un incarico di posizione organizzativa.	€ 200.000,00
	- Fondo per il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo;	€ 247.000,00
	fondo per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie "A", "B" e "C"	
	- Fondo per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie "B" e "C" e per compensare specifiche responsabilità affidate al personale della categoria "D", che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative. Il compenso non potrà superare la quota individuale di € 2.000,00 e la contrattazione integrativa stabilirà le modalità di verifica del permanere delle condizioni per l'attribuzione del compenso.	€ 86.681,50

<p>Fondo per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalla qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; per compensare altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; per compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; per compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300.00 annui lordi.</p>		
<p>Fondo per l'incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15, comma 1 lettera K :</p>		
— Art. 18 L. 109/94		Da definire a consuntivo e comunque paritetico alle risorse rese disponibili 10.000,00
— Art. 59 comma 1° lettera p. D.Lgs.446/97		
— L. 244/07 (Diritto cittadini – Anagrafe)	€	4.783,99
— Spese destinate all'applicazione art.15 comma 1° lettera d)		Da definire a consuntivo e comunque paritetico alle risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 43 legge 449/97 449,97
Art. 33 - Indennità di comparto	€	153.000,00
TOTALE		1.606.333,54

ANNO 2008

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2008

RESPONSABILITA' 2008

Nelle more di una revisione del sistema attualmente in vigore, stabilito con specifico Accordo nel 2005, in merito all'individuazione delle casistiche di particolare prestazione che implicino una specifica Responsabilità, si precisa che l'indennità di specifiche responsabilità di cui agli artt. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01.04.1999 e 37, comma 2, CCNL 22.01.2004, per l'anno 2008 è erogata nel rispetto delle seguenti condizioni imprescindibili:

- non è consentito cumulare l'erogazione dell'indennità riferita al comma 17 con l'indennità riferita al comma 37; essendo accezioni diverse del medesimo istituto contrattuale non può essere corrisposta la doppia erogazione al medesimo dipendente, garantendone tuttavia il trattamento di maggior favore;
- l'indennità, trattata in sede di contrattazione decentrata quanto ai criteri di quantificazione e distribuzione, è conseguente alla responsabilità come definita, assegnata ed accertata a cura del Dirigente di Settore ed esercitata effettivamente dal dipendente.

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL' INTERNO DELLA CATEGORIA

Per l'anno 2008 è allocata sul Fondo una somma aggiuntiva pari a € 40.000 dedicata allo sviluppo economico.

Tale somma è destinata a finanziare la progressione economica all'interno della categoria, con decorrenza 01.01.2008, per il personale avente titolo a partecipare alla selezione finalizzata al passaggio al gradino di progressione orizzontale immediatamente successivo. Gli aspetti applicativi della progressione economica sono da definire in sede di trattativa nel rispetto dei seguenti criteri già operanti e imprescindibili:

- valutazione del dipendente da parte del Dirigente di Settore: ineludibile ai fini dell'erogazione dello sviluppo economico; si fa riferimento al sistema di valutazione del CCDI 2001;
- accesso alla valutazione per la progressione economica per i dipendenti che abbiano maturato un periodo, che sarà concordato, di ruolo nella categoria e posizione economica di inquadramento alla data del 01.01.2008 e che nell'anno 2008 abbiano una presenza in servizio pari ad almeno 1.000 ore per il tempo pieno, rapportate per le altre tipologie orarie; per la definizione delle causali di assenza per definire la soglia di valutazione pari a 1.000 ore di presenza si seguono i criteri stabiliti con gli Accordi Sindacali del 1996 e recepiti nel CCDI 2001 con le integrazioni più sotto riportate;

- progressione economica destinata ad un contingente di personale per categoria e posizione economica stabilito con appositi criteri da concordare.

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' E DI MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2008

Sotto il profilo metodologico e' ribadito il principio sancito dal C.C.N.L. secondo cui ogni dipendente per poter accedere alla distribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, deve essere valutato dal Responsabile preposto con una metodologia che attesti della partecipazione al raggiungimento degli obiettivi del Servizio cui il dipendente è assegnato.

L' allegato A del CCDI 2001, che ha costituito il riferimento per i successivi Accordi decentrati, presuppone un sistema di valutazione che combina da una parte la misura del raggiungimento degli obiettivi da parte dei Servizi sulla base delle verifiche del competente Nucleo di Valutazione; dall' altra parte presuppone la valutazione dell' apporto individuale del dipendente ad opera del competente Dirigente di Settore tramite apposita scheda di valutazione individuale.

L' impianto del sistema di valutazione come sopra esposto è imprescindibile ai fini dell' erogazione dell' incentivo per produttività di qualunque specie: quota A; obiettivi di miglioramento e sviluppo; piani di lavoro.

a) Obiettivi permanenti di mantenimento (quota A) per l'anno 2008

Con riferimento alla quota da erogare a titolo di incentivo di produttività anno 2008 le parti concordano quanto segue: la somma da erogare a titolo di quota A, obiettivi permanenti di mantenimento, per l'anno 2008, viene definita nell'importo complessivo di **€100.000,00** da liquidarsi al personale a tempo indeterminato ed a tempo determinato come stabilito ai punti seguenti.

Come indicato in premessa gli obiettivi sono verificati con apposita scheda di valutazione qualitativa e quantitativa dell' attività del servizio; l' apporto individuale è stabilito dal Dirigente competente con apposita scheda di valutazione della prestazione individuale; il concetto della valutazione è imprescindibile ai fini dell' accesso alla distribuzione dei compensi incentivanti.

La produttività quota A 2008 è erogata seguendo i criteri stabiliti nell' Accordo CCDI 2001 che è norma speciale di riferimento:

- **Presenza in servizio:** pari ad almeno 1.000 ore (per il tempo pieno) per l' accesso alla valutazione individuale da parte del Dirigente di Settore, ai sensi dell' Accordo del 1996, recepito nel CCDI 2001, utilizzando i criteri per il conteggio delle causali di assenza ivi stabiliti con l' integrazione delle fattispecie di maggior favore per le tipologie di assenze previste all' art. 71, L. 133/2008, comma 1 e comma 5; tale

requisito della presenza pari a 1.000 ore se positivo consente l' accesso alla valutazione individuale da parte del Dirigente di Settore;

- **Coefficiente** di categoria:

A:	100
B1:	120
B3:	140
C:	160
D1:	180
D3:	200

- **Tipologia oraria:** del rapporto di lavoro;

- **Punteggio:** in 100simi dato dalla valutazione individuale del dipendente tramite la scheda di valutazione che è quella approvata con il sistema di valutazione del CCDI 2001;

Le quote teoriche così calcolate sono erogate secondo i seguenti ulteriori parametri:

differenziazione in base a quanto già percepito dal singolo dipendente a titolo di Progetti Obiettivo, Piani di Lavoro e legge Merloni, competenza anno 2008:

- se la somma di quanto percepito come sopra descritto è quantificata in un importo complessivo fino a € 1.000, sarà erogata la quota intera;
- se la somma di quanto percepito come sopra descritto è quantificata in un importo complessivo fra € 1.001 e € 1.500, sarà erogato il 75% della quota intera;
- se la somma di quanto percepito come sopra descritto è quantificata in un importo complessivo fra € 1.501 e € 2.000, sarà erogato il 50% della quota intera;
- se la somma di quanto percepito come sopra descritto è quantificata in un importo complessivo oltre i 2.001 Euro, sarà erogato il 25% della quota intera.

Gli importi dei compensi calcolati in quote per dipendente ai sensi del presente capo, saranno decurtate dei 365simi corrispondenti ai giorni di assenza che incidono sulla continuità di servizio come sopra indicato.

b) 1. Obiettivi di miglioramento e sviluppo

Per l'anno 2008 gli obiettivi di miglioramento e sviluppo sono stati implementati sulla base delle macropolitiche e dei progetti obiettivo definiti per ogni singolo dirigente dall'Amministrazione con deliberazione di G.C. n. 112 del 24.06.2008 (macropolitiche 2008).

Ogni dipendente può partecipare a non più di due progetti obiettivo.

b) 2. Piani di lavoro

Nelle more di una nuova ed organica progettualità di innovazione e miglioramento, prevista per il 2009, nell'anno 2008 vengono individuati piani di lavoro che presentano standard qualitativi e quantitativi come indicato dalla disciplina in materia e che rivestono particolare valenza nei confronti dell'utenza.

I piani di lavoro – anno 2008, hanno comportato un nuovo dimensionamento sotto il profilo qualitativo e quantitativo delle prestazioni, in particolare per i progetti denominati “Progetto Scuola” delle Educatrici degli Asili Nido e “Sicurezza Urbana” della Vigilanza Urbana.

La valenza dei progetti ha condotto ad un diverso dimensionamento anche economico a fronte di accresciute migliorate prestazioni.

Analogamente a quanto accade per i progetti – obiettivo e come indicato in premessa anche il piano di lavoro è misurato con apposite schede di valutazione quanto al raggiungimento dell'obiettivo del servizio; le schede attestano del concreto, effettivo innalzamento produttivo tramite indicatori di attività quali – quantitativi stabiliti a priori con procedure rigorose e atti a valutare in modo certo il risultato raggiunto rispetto ai valori attesi.

Anche per i piani di lavoro si fa quindi riferimento alla metodologia del sistema di valutazione di cui all'allegato A del CCDI del 2001 sia per quanto attiene al raggiungimento degli obiettivi da parte dei servizi impegnati nei piani di lavoro, di competenza del Nucleo di Valutazione, sia per quanto attiene alla valutazione dell'apporto individuale del dipendente di competenza del Dirigente di Settore.

La scheda di valutazione della produttività generale è integrata con la scheda apposita per la valutazione degli apporti individuali di cui all'Allegato A del CCDI 2001.

Le somme che vengono destinate a compensare i piani di lavoro sono predeterminate con rigore ed in via analogica prendendo a modello i compensi e le indennità di salario accessorio corrispondenti e previste dal CCNL, eventualmente integrate in modo congruo.

E' auspicabile in via prioritaria una razionalizzazione all'interno di ogni servizio per una migliore risposta alle esigenze di funzionalità, efficacia, efficienza, utilizzando in forma flessibile le risorse umane come previsto dal CCNL.

Nei dettagli si ripropongono di seguito le linee guida dei singoli piani di lavoro:

PIANO di LAVORO “ GESTIONE EVENTI E ALLESTIMENTO MANIFESTAZIONI” – ANNO 2008

Per la progettazione, allestimento, gestione tecnica degli interventi per fronteggiare eventi ed iniziative a carattere ludico, culturale, sportivo e per il tempo libero, promosse e/o patrocinate dall'Amministrazione Comunale.

Art. 1 – Obiettivo

Con il presente provvedimento viene costituito un Piano di Lavoro denominato: “Gestione eventi e allestimento Manifestazioni”, improntato alla valorizzazione professionale di operatori e tecnici appartenenti al Reparto Manutenzione con l'obiettivo di garantire sia la miglior gestione e la migliore produzione di eventi a valenza esterna che organizzati e/o patrocinati dall'Amministrazione Comunale, e non ultimo, riconoscere l'effettiva professionalità acquisita dal personale che vi opera.

Art. 2 – Struttura Operativa

Il presente piano è svolto tramite apposita Unità di Progetto “Gestione eventi e allestimento Manifestazioni” definita dal Dirigente del settore Opere Pubbliche. L'esatta individuazione del personale partecipante sarà determinata all'interno del più generale atto di costituzione dell'Unità di Progetto.

Art. 3 – Validità e durata

Il presente provvedimento ha validità per l'anno 2008, con possibilità di revisione della parte economica, previo accordo tra le parti. Nelle linee guida generali e nella definizione economica tale piano di lavoro dovrà comunque essere ridefinito ogni anno e ciò anche al fine di una verifica delle disponibilità finanziarie a supporto dello stesso.

Art. 4 – Fondo di incentivazione per il piano di lavoro “Allestimento Manifestazioni”

E' costituito un fondo pari a Euro 40.000,00 quale incentivazione alla progettazione degli interventi ed alla gestione degli eventi e delle iniziative di rilevanza interna ed esterna organizzate dall'Amministrazione comunale ad alto livello qualitativo e professionale, quali gli eventi da fronteggiare, le manifestazioni a carattere ludico, sportive, culturali, ricreative, di divulgazione del lavoro istituzionale, Sagra cittadina, saggi scolastici, mostre e convegni, saggi scolastici. Tale importo è da considerarsi onnicomprensivo rispetto a tutte le attività svolte nell'arco annuale.

Il fondo è relativo a tutto il personale (ad esclusione del coordinatore tecnico) costituente il piano di lavoro, parametrato secondo la presenza e l'impegno profuso; i risultati raggiunti e gli apporti individuali alla realizzazione degli stessi sono verificati tramite le procedure di cui al sistema di valutazione sopra specificate. Le erogazioni avverranno solo successivamente all'accertamento dei risultati ed alle valutazioni dei dipendenti impegnati.

Per le unità che hanno prestato la loro opera nei periodi di riposo settimanale spetta adeguato riposo compensativo da utilizzarsi nella settimana successiva od entro l'arco temporale massimo di 15 giorni. I dipendenti partecipanti al piano di lavoro non potranno

operare per più di 13 ore/ giorno comprensivo di n. 1 ora di pausa. Tale limite è definito sia per le giornate di esclusivo lavoro straordinario, sia per le giornate lavorate parzialmente in regime ordinario e parzialmente in regime straordinario, fermo restando ogni altra disposizione definita dal D.Lgs 66/2003. Per manifestazioni aventi durata superiore l'attività dell'Unità di Progetto dovrà essere suddivisa in squadre in modo tale da assicurare la perfetta riuscita della manifestazione e la rispondenza alla normativa in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.

Il compenso del coordinatore / responsabile dell' Unità di Progetto è quantificato tenendo conto degli aspetti inerenti la progettazione, il coordinamento e la responsabilità degli interventi pur seguendo la stessa logica retributiva del piano di lavoro; il compenso massimo su base annua per tale figura è prestabilito in € 14.400.

Art. 5 – Regolamentazione delle pause pasto.

Agli operatori soggetti al presente provvedimento verrà riconosciuto un pasto ogni ore 6,40 di lavoro, da consumarsi presso i più vicini esercizi di ristorazione convenzionati, nel caso in cui la mensa comunale non dovesse essere in funzione. Il pasto dovrà essere consumato presso la mensa comunale in caso di regolare funzionamento della stessa.

Art. 6 – Finanziamento

Il costo derivante dall'applicazione di tale provvedimento è a carico del Fondo Salario accessorio di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.

I risultati raggiunti e gli apporti individuali alla realizzazione degli stessi sono verificati tramite le procedure di cui al sistema di valutazione sopra specificate. Le erogazioni avverranno solo successivamente all' accertamento dei risultati ed alle valutazioni dei dipendenti impegnati.

PIANO DI LAVORO “SICUREZZA URBANA” PROMOSSO DAL CORPO DI POLIZIA LOCALE.

PROGETTO “ESTATE SICURA”

Ai sensi del vigente accordo inerente la “Ristrutturazione Organizzativa del Corpo di Polizia Locale si dà atto che l'orario di servizio della Polizia Locale nei mesi di Maggio, Giugno, Luglio e Settembre 2008 sarà prolungato sino alle ore 24:00 tramite l'istituzione di un terzo turno che inizierà alle ore 16:50 per gli agenti esterni e l'Ufficiale di turno, alle ore 17:15 per gli addetti alla Centrale Operativa, con pausa cena di 30 minuti.

Il servizio sarà svolto normalmente da n° 6 operatori (5 Agenti di Polizia Locale ed un Ufficiale) che opereranno con 2 pattuglie auto/motomontate, di cui 1 Agente amministrativo in Centrale Operativa, 4 Agenti esterni di pattuglia e 1 Ufficiale addetto al Coordinamento in Comando o all'esterno a seconda delle esigenze di servizio.

La soglia minima di presenze necessaria a garantire il servizio in sicurezza è fissato in n° 5 operatori.

Con la presenza di personale inferiore alle 4 unità non potrà essere svolto il servizio, mentre con la presenza di 4 unità verrà effettuato il servizio all'esterno in pronto impiego, con l'Ufficiale in pattuglia, solo per i seguenti casi:

- a) attività di Centrale operativa;
- b) attività di Infortunistica stradale;
- c) attività richieste dall'Autorità Giudiziaria;
- d) interventi in caso di T.S.O.

Il servizio verrà svolto esclusivamente in divisa per esigenze organizzative, di efficienza e di sicurezza per gli stessi operatori.

L'Amministrazione corrisponderà per il suddetto servizio le seguenti indennità:

- integrazione quantità economiche non erogate nell'anno 2007 a seguito dell'adeguamento ISTAT
- nel 2008 al personale appartenente alla categoria C (Agente di polizia Locale) adeguamento ISTAT arrotondato a € 61,00 al netto degli oneri riflessi, giornaliera
- al personale appartenente alla categoria D (Ufficiale di Polizia Locale) adeguamenti ISTAT arrotondato a € 66,00 al netto degli oneri riflessi, giornaliera.

Ai sensi di quanto stabilito nell'atto di G.C. n° 180/2005 agli operatori del servizio è riconosciuta la possibilità di usufruire della ristorazione in sito convenzionato oppure, in alternativa, l'erogazione di n° 1 ticket (pro capite) a sera da € 5,16 oppure buono pasto del valore convenzionato.

PROGETTO SICUREZZA NEI GIORNI DOMENICALI E FESTIVI

Dall'anno 2008 di norma, nel rispetto della Normativa Contrattuale in vigore, nelle giornate domenicali nel Servizio di Polizia Locale verrà effettuato il seguente orario: 9:00/12:30 – 15:20/18:30, in quanto si è verificato essere l'orario più idoneo al servizio ed il più rispondente alle richieste della cittadinanza.

Il servizio sarà svolto di norma da n° 1 Commissario aggiunto di P.L., da n° 1 addetto alla Centrale Operativa e da n° 1 squadra di Agenti di P.L.

Nell'anno 2008 nei giorni festivi infrasettimanali sottoindicati saranno chiamati in servizio di norma n° 1 Commissario Aggiunto di P.L. , n° 1 addetto alla Centrale Operativa e n° 1 squadra di Agenti della Polizia Locale.

L'orario ordinariamente di servizio sarà il seguente: 9:00/12:00 – 15:00/18:00.

Calendario giorni festivi infrasettimanali anno 2008:

- 01 Gennaio 2008
- 06 Gennaio 2008 – Epifania

23 Marzo 2008 – Pasqua
 24 Marzo 2008
 25 Aprile 2008
 01 Maggio 2008
 02 Giugno 2008
 15 Agosto 2008
 15 Settembre 2008 – Lunedì Sagra Corsico
 01 Novembre 2008
 08 Dicembre 2008
 25 Dicembre 2008
 26 Dicembre 2008
 01 Gennaio 2009

N.B. Le festività del 06.01.2008 (Epifania) e del 23.03.2008 (Pasqua) cadendo di Domenica vengono effettuate dal personale di turno.

Nelle giornate del 1 Gennaio; 15 Agosto; 25 e 26 Dicembre, nel servizio di Polizia Locale verrà effettuato il seguente orario: 8:30/12:30.

Al personale chiamato in servizio nelle giornate festive infrasettimanali verrà riconosciuto quanto economicamente definito per il Piano di Lavoro “Estate Sicura”. Il medesimo compenso è previsto per:

rientri domenicali per il personale non di turno, impegnato in servizio per almeno 4 ore;
 I giorni di Pasqua e Natale (se ricadenti in domenica), per tutto il personale impegnato in servizio.

Tutti Gli Agenti che svolgono attività lavorativa all'interno del Comando, effettueranno lo stesso orario degli addetti alla Centrale Operativa, normalmente così definito:

- 1° turno 7:00/13:30 per n° 5 gg. con riposo infrasettimanale e domenicale;
- 2° turno 13:15/19:30 per n° 6 gg. Con riposo solamente domenicale.

Resta salva la turnazione domenicale in Centrale Operativa con riposo il Sabato.

Sarà cura del comando garantire equità nella predisposizione e nella distribuzione dei rientri e delle attività in giornata festiva, mentre sarà cura delle Rappresentanze Sindacali operare per il raggiungimento di quanto contrattualmente definito con il presente atto.

Le liquidazioni avverranno con le modalità già seguite per l'erogazione dei compensi per “Estate sicura”, nella mensilità utile normalmente successiva a quella di effettuazione dell'attività, sulla base dei prospetti redatti dal Comando ed inviati all'Ufficio Personale.

I risultati raggiunti e gli apporti individuali alla realizzazione degli stessi sono verificati tramite le procedure di cui al sistema di valutazione sopra specificate. Le erogazioni avverranno solo successivamente all' accertamento dei risultati ed alle valutazioni dei dipendenti impegnati.

PIANO DI LAVORO “PROGETTO SCUOLA”

per il prolungamento del Servizio Asilo Nido:

Nel mese di luglio il Personale Educativo garantisce il prolungamento del Servizio effettuando turni di presenza di gg. 10 lavorativi a rotazione. Per tali prestazioni aggiuntive il personale percepisce un incentivo di importo pari a € 635,50, al netto degli oneri riflessi, e comunque legato ai giorni di effettiva presenza. Se dovesse verificarsi l' esigenza è data possibilità ai lavoratori di effettuare ulteriori giorni di lavoro che sono retribuiti in modo proporzionale.

Nell'ambito dell'accordo sindacale si stabilisce che:

- I/le figli/e del Personale Educativo, dipendente del Comune di Corsico ed operanti negli Asili Nido, avranno diritto alla frequenza restando al di fuori dell'apposita graduatoria annuale al fine di non arrecare disagi al servizio stesso per lo specifico lavoro del dipendente. I figli dei dipendenti non potranno essere assegnati agli asili ove la madre svolge la propria attività.
- I/le figli/e del Personale dipendente del Comune di Corsico verranno inseriti nella graduatoria riservata ai residenti del Comune di Corsico ed a parità di punteggio verrà garantita la precedenza.

Sulla disciplina dell' Organizzazione degli Asili Nido per l' anno 2008 si rinvia inoltre all' Accordo specifico, siglato dalle parti in data 17.12.2008 e recepito nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Anno 2008 che si allega al presente atto.

I risultati raggiunti e gli apporti individuali alla realizzazione degli stessi sono verificati tramite le procedure di cui al sistema di valutazione sopra specificate. Le erogazioni avverranno solo successivamente all' accertamento dei risultati ed alle valutazioni dei dipendenti impegnati.

PIANO DI LAVORO “ANZIANI AL MARE”.

OBIETTIVO GENERALE

Accanto ai numerosi interventi di sostegno sociale e sanitario alla persona anziana svolti da un Servizio Geriatrico Comunale, con annesso il proprio Centro Diurno, la programmazione regionale in materia socio – assistenziale indica il “turismo sociale” come un obiettivo rilevante atto a favorire la socializzazione di molti anziani, caratterizzando, in maniera evidente, lo sforzo di migliorare e integrare la qualità di vita per una fascia di popolazione, quella anziana, a forte rischio di disagio ed emarginazione sociale.

Inoltre, l'allargamento della partecipazione ai soggiorni climatici di una fascia di popolazione anziana residente, consente ad un servizio territoriale, come quello geriatrico, fortemente ancorato con la realtà cittadina, di essere ulteriormente posto nella condizione di conoscere e “monitorare” la realtà sociale anziana rientrando nella fascia di intervento preventivo ed operativo del bisogno.

OBIETTIVI SPECIFICI E RISORSE UMANE COINVOLTE

La realizzazione di quanto illustrato nel paragrafo “Obiettivo generale” del progetto, ribadisce l' importanza della partecipazione attiva ai 5 turni del personale socio-assistenziale di ruolo, già operante nel servizio.

Il personale esecutivo, formato da ausiliare/i socio-assistenziale di ruolo, dovrà garantire all'interno di ogni singolo turno di soggiorno:

1. la presenza attiva nei confronti di tutti gli ospiti partecipanti;
2. la funzione di raccordo sociale tra tutti gli ospiti presenti al turno;
3. la funzione di collegamento, in rapporto costante con la Segreteria organizzativa, laddove si verificano difficoltà o problemi con la struttura alberghiera o con gli ospiti;
4. nel turno riservato ad anziani non autosufficienti, la funzione di raccordo generale nei confronti degli utenti e dell'altro personale socio-assistenziale esterno, specificamente incaricato nel turno.

ORGANIGRAMMA

All'interno di ogni turno di soggiorno, la presenza di personale socio-assistenziale di ruolo è così definita:

1° turno: n°2 Ausiliari socio-assistenziali

2° turno: (riservato a non autosufficienti): n°3 Ausiliari socio-assistenziali di ruolo + n° 12/14 (a seconda degli iscritti) Ausiliari socio-assistenziali incaricati;

3° turno: n°2 Ausiliari socio-assistenziali di ruolo;

4° turno: n°2 Ausiliari socio-assistenziali di ruolo;

5° turno: n°2 Ausiliari socio-assistenziali di ruolo;

A ciascuna unità di personale socio-assistenziale di ruolo è consentita la partecipazione a non più di due turni di soggiorno all'anno. Nel caso, non sia possibile completare l'organigramma suindicato con il personale di ruolo, l'Amministrazione Comunale, provvederà ad incaricare altro personale, in possesso dei requisiti previsti.

Per comprovate ragioni o gravi motivi, sarà possibile, durante i turni, sostituire il personale di ruolo con altro personale di ruolo subentrante, garantendo così la presenza di Ausiliari/e di ruolo secondo l'organigramma sopra definito.

Al termine di ogni turno di soggiorno, il personale socio-assistenziale di ruolo partecipante dovrà redigere una specifica relazione di servizio contenente la sintesi delle principali attività svolte e le osservazioni sull'andamento complessivo del proprio turno. Tale relazione, dattiloscritta, dovrà essere consegnata, entro i 30 giorni successivi alla conclusione del turno, al Responsabile del Servizio, costituendo parte integrante degli atti generali del progetto.

MODALITA' DI PAGAMENTO

Il personale socio-assistenziale che parteciperà ai turni di soggiorno percepirà il compenso economico individuale pari a € 1.543,26 per l'intero svolgimento del turno di soggiorno con profitto massimo.

I risultati raggiunti e gli apporti individuali alla realizzazione degli stessi sono verificati tramite le procedure di cui al sistema di valutazione sopra specificate. Le erogazioni avverranno solo successivamente all'accertamento dei risultati ed alle valutazioni dei dipendenti impegnati.

PIANO DI LAVORO “SERVIZIO DI PRONTO INTERVENTO IN EMERGENZA NEVE ED EVENTI CLIMATICI AVVERSI DEL REPARTO MANUTENZIONE - PERIODO DICEMBRE 2008 I^ SETTIMANA DI MARZO 2009.

Il reparto manutenzione svolge da decenni il servizio di reperibilità e pronto intervento in emergenza neve , servizio di importanza notevole per la sicurezza della circolazione stradale e pedonale della nostra città; tale servizio è svolto nonostante il ridursi continuo del personale di servizio abilitato a tale operazione (n. 4 tecnici e n. 10 operatori), e verrà articolato su 13 settimane di lavoro da svolgersi da inizio dicembre alla prima settimana di marzo, con la rotazione del personale. così diviso, 1° squadra d'intervento composta da 4 addetti di supporto e coordinati da un responsabile tecnico operativo, reperibili 24 ore su 24 e che entrano in servizio entro 45 minuti dalla chiamata decisa dal responsabile operativo in base alle condizioni meteo in corso e/o previste, in supporto in caso di nevicate prolungate e/o copiose è pronta una seconda squadra composta da due operatori ed 1 responsabile di supporto, che entrano in servizio a seconda delle necessità previa decisione del responsabile operativo della prima squadra d'intervento. Il tutto per garantire in caso di nevicata o condizioni meteo avverse un tempestivo intervento e la pronta attivazione con relativo supporto tecnico operativo dell'impresa appaltatrice del servizio di sgombero neve come da contratto in essere.

Le quote di incentivazione sono definite negli importi pari a € 6.080,77 per il mese di dicembre 2008, e di €11.769,23 per i mesi gennaio, febbraio e prima settimana di marzo 2009, secondo le formule seguenti:

$$\begin{array}{l} \text{1°squadra} \quad \text{Fondo} \quad 2 \quad 1 \quad \text{indennità} \\ \text{-----} \times \text{-----} \quad \times \text{-----} \quad \text{+di reperibilità x 7} \\ 91 \quad 3 \quad \text{n addetti 1^ sq. (5)} \quad \text{giorni} \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{2°squadra} \quad \text{Fondo} \quad 1 \quad 1 \quad \text{indennità} \\ \text{-----} \times \text{-----} \quad \times \text{-----} \quad \text{+di reperibilità x 3} \\ 91 \quad 3 \quad \text{n addetti 1^ sq. (3)} \quad \text{giorni} \end{array}$$

Importi massimi giornalieri pro-capite.

I risultati raggiunti e gli apporti individuali alla realizzazione degli stessi sono verificati tramite le procedure di cui al sistema di valutazione sopra specificate. Le erogazioni avverranno solo successivamente all' accertamento dei risultati ed alle valutazioni dei dipendenti impegnati.

Tali indennità saranno liquidate imputando la spesa prevista al “fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi” degli anni di competenza.

ACCERTAMENTO E CONTROLLO EVASIONE ICI (PIANO DI LAVORO SVOLTO DAL SERVIZIO TRIBUTI E DALL'UFFICIO MESSI).

L'art. 59 comma 1, lettera p del D.L. n. 446/97 prevede, ai sensi del 57 comma dell'art. 3 della legge 662/96, che una percentuale del gettito dell'imposta Comunale sugli immobili (ICI) possa essere attribuita quale compenso incentivante al personale addetto.

Il Regolamento Comunale per l'applicazione dell'ICI recepisce tale disposizione, attribuendo compensi incentivanti al personale addetto all'accertamento ed alla verifica (Servizio Tributi, Ufficio Messi) in corrispondenza alla realizzazione di particolari programmi.

Per tale piano di lavoro è stato previsto un compenso di € 10.000,00 per l'anno 2008.

DIRITTO DI OPZIONE GESTIONE IRAP (PIANO DI LAVORO SVOLTO DAL SERVIZIO CONTABILITÀ E BILANCIO)

Il servizio Contabilità e Bilancio, consapevole dei notevoli vantaggi economici che potevano derivare dall'opzione prevista dall'art. 10 – 3° comma – del D.L. 446/97, si è reso disponibile alla determinazione della base imponibile su base commerciale di alcuni servizi rilevanti ai fini I.V.A., individuati fra quelli con la maggior presenza di personale.

Quanto sopra comporta la gestione di una contabilità economico/patrimoniale parallela alla contabilità finanziaria obbligatoria, con l'utilizzo di un programma informatico "ad hoc" installato (BRIDGE della Buffetti), la denuncia IRAP (Modello Unico), il calcolo degli ammortamenti, la tenuta del libro dei cespiti ecc.

In questo caso il Comune, anziché il pagamento dell'8,50% dell'IRAP sulle competenze corrisposte al personale dipendente e incaricato del servizio interessato, deve versare il 4,5% sull'utile d'esercizio dell'attività.

L'Ufficio Ragioneria ha di anno in anno incrementato il numero dei servizi "commerciali" coinvolti fino ad arrivare a n. 7 nel corso dell'anno 2006.

Per tale piano di lavoro è stato previsto un compenso di € 10.250,00. al netto degli oneri.

Poiché tale progetto necessita inoltre di una notevole mole di lavoro da parte dell' Ufficio Contabilità del Personale e dell' Ufficio Adempimenti Contabili in merito all' impostazione del programma di gestione integrata del personale, oltre che di una serie notevole di tabulati estratti e prodotti dall' Ufficio suddetto, ed anche una gestione del tutto speciale della casistica della valenza commerciale dei dipendenti dei servizi a domanda individuale, si ritiene opportuna l' equiparazione della quota incentivante media dei due piani inerenti l' IRAP e l' Estrapolazione dei dati contabili di cui al punto successivo.

I risultati raggiunti e gli apporti individuali alla realizzazione degli stessi sono verificati tramite le procedure di cui al sistema di valutazione sopra specificate. Le erogazioni avverranno solo successivamente all' accertamento dei risultati ed alle valutazioni dei dipendenti impegnati.

ANALISI ED ESTRAPOLAZIONE DI DATI CONTABILI SULLA SPESA DEL PERSONALE.

Tale piano di lavoro nasce con lo scopo di fornire all'Amministrazione Comunale, ai Settori, ai Servizi ed alle R.S.U. ed OO.SS. operanti all'interno dell'Ente, dati contabili estrapolati ad aggregati (nel rispetto della L. 675/1996) al fine di poter permettere una più approfondita conoscenza sui reali costi attinenti il principale fattore produttivo di un'azienda di Servizi quale può essere considerata l' "Azienda " Comune.

Principali dati che potranno essere forniti ed analizzati con i potenziali utilizzatori sopra menzionati sono i seguenti:

- Costo per Settore, Servizio, Ufficio e loro aggregazione o disaggregazione per Categoria, posizione economica o posizione di lavoro;
- Confronti fra diversi profili appartenenti alla medesima Categoria;
- Incrocio di dati con quelli forniti da altri Uffici; ad esempio presenze in servizio rispetto a Categoria di appartenenza o assenza dal servizio rispetto al Servizio di appartenenza;
- Supporto al Controllo di Gestione, in particolar modo rispetto ai Procedimenti sottoposti allo stesso;
- suddivisione Salario Accessorio fra i vari istituti contrattuali e fra i vari Settori e Categorie.

Al progetto partecipano l'Ufficio Contabilità del Personale e l' Ufficio Adempimenti Contabili.

Per il suindicato piano di lavoro è definito un compenso di € 5.000,00 e sarà ripartito dal Dirigente del Settore e dal Responsabile dell'Ufficio tenendo debitamente conto dell'apporto e della partecipazione del personale al piano di lavoro stesso.

Per l'anno 2008 verranno forniti i sottonotati tabulati:

- Controllo di Gestione: definizione delle spese di personale e co.co.co rispetto ai procedimenti sottoposti a controllo.
- Suddivisione salario accessorio: suddivisione del fondo salario fra i vari istituti contrattuali; suddivisione fra le varie Categorie; suddivisione fra i vari Settori, Servizi, Uffici (anche a livello individuale nel rispetto della L. 675/1996)
- Costo orario: fornitura del costo orario dei dipendenti suddivisi fra Categorie e profili professionali.

Ulteriori tabulati, estrapolazioni, disamine potranno essere forniti, nel limite del possibile, sulla base di opportune richieste.

I risultati raggiunti e gli apporti individuali alla realizzazione degli stessi sono verificati tramite le procedure di cui al sistema di valutazione sopra specificate. Le erogazioni avverranno solo successivamente all' accertamento dei risultati ed alle valutazioni dei dipendenti impegnati.

SERVIZI RESI A PRIVATI. PIANO DI LAVORO IN ATTUAZIONE DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE 321/2001 ED ATTINENTE IL SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE.

Tale piano di lavoro si rifà all'art. 15 del CCNL 1998/2001 "Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane" che prevede alla lettera d) del comma 1° la possibilità di incrementare il "Fondo salario accessorio" con le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997".

Con tale deliberazione viene di fatto approvata la possibilità da parte della Polizia Municipale, di rendere particolari Servizi a Privati ed a Società, non rientranti fra i servizi Pubblici essenziali e non espletati a garanzia di diritti fondamentali, per i quali richiedere

un contributo da parte dell'utente, contributo che viene suddiviso fra dipendenti ed Amministrazione.

Opportunamente valutato come il finanziamento per tale servizio è a carico di privati, le entrate e le conseguenti spese vengono definite caso per caso, sulla base della normativa esistente, con apposita determinazione dirigenziale che definirà:

- Il totale delle entrate;
- La suddivisione fra amministrazione e dipendenti;
- Il nominativo e la quantificazione per ogni singolo dipendente.

Rispetto a tale piano di lavoro è stata definita apposita deliberazione di Giunta Comunale n° 321/2001.

“SETTEMBRE CORSICHESE”

L'Amministrazione comunale organizza nel mese di settembre, anche in occasione della festività patronale e con la collaborazione delle autorità religiose, degli oratori e delle associazioni cittadine, tutta una serie di manifestazioni culturali, musicali, ludiche, sportive, commerciali e di intrattenimento e di svago che rientrano in un generale programma definito “Settembre corsichese”.

In tale periodo (indicativamente definito dal 15 agosto al 15 ottobre) molti servizi comunali sono chiamati ad offrire prestazioni vieppiù impegnative rispetto al normale servizio e ciò per poter permettere lo svolgimento di tutta una serie di attività correlate, in particolare:

- organizzazione e predisposizione della manifestazione denominata “Settembre corsichese”;
- supporto alle manifestazioni culturali, espositive e di intrattenimento e svago; sia in termini di allestimento che di presidio e vigilanza delle stesse.

Tali attività straordinarie si sommano al lavoro cui i Servizi normalmente attendono ed in questa considerazione si ritiene corretto definire un progetto obiettivo con il quale riconoscere al personale dei Servizi comunali impegnato nelle attività precedentemente indicate un' apposita indennità che tenga opportunamente conto dell' impegno qualitativo e quantitativo del lavoro aggiuntivo dedicato alla riuscita della manifestazione.

I servizi che partecipano a tale progetto obiettivo sono, prioritariamente:

- Servizio cultura
- Servizio Polizia Municipale
- Ufficio Partecipazione e decentramento

ai quali potranno essere aggregati dipendenti di altri Servizi che, in occasione della manifestazione “Settembre corsichese”, collaborano con i suindicati Servizi.

Per tale progetto l'Amministrazione comunale definisce apposito fondo definito per l'anno 2008 pari ad € 20.150,00.

La partecipazione del personale alla manifestazione e le attività svolte dal personale dei Servizi verranno segnalate al competente Servizio Personale dai dirigenti dei singoli Servizi.

I risultati raggiunti e gli apporti individuali alla realizzazione degli stessi sono verificati tramite le procedure di cui al sistema di valutazione sopra specificate. Le erogazioni avverranno solo successivamente all' accertamento dei risultati ed alle valutazioni dei dipendenti impegnati.

UFFICIO ANAGRAFE – L. 244/2007 – DIRITTO DI SOGGIORNO DEI CITTADINI U.E.

L' art. 2, comma 11, legge 244/2007 (Finanziaria 2008) prevede che il Ministero dell' Interno destini una somma per compensare gli operatori dell' Ufficio Anagrafe degli Enti che abbiano effettivamente svolto le funzioni stabilite dal D.Lgs. 30/2007 in merito al diritto di soggiorno dei cittadini dell' Unione Europea.

Per le nuove funzioni attribuite al Comune di Corsico ed espletate dagli addetti dell' Ufficio Anagrafe, ai quali tale incentivo è esclusivamente riservato, è stato quantificato e determinato dal Ministero un importo pari ad € 4.783,99.

DESTINAZIONE AI MESSI NOTIFICATORI DI QUOTA PARTE DEL RIMBORSO DELLA NOTIFICA DI ATTI DELL' AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA.

Considerato che l' art. 54, CCNL 14/09/2000 prevede la possibilità di destinare al Fondo Salario Accessorio una quota percentuale del rimborso spese introitato dall' Ente per la notificazione di atti dell' Amministrazione Finanziaria.

Precisato che il CCDI 2003 quantifica a tale fine una somma pari al 15% della quota rimborsata a favore dei messi notificatori che effettivamente abbiano svolto il lavoro.

Viste la Determinazione n. 1710/2008 in merito all' impegno di spesa e la Determinazione n. 54/2009 in merito alla quantificazione e ripartizione delle somme incentivanti, complessivamente pari ad € 285,00, per l' anno 2008, corrispondente al 15% dell' intera somma rimborsata all' Ente da parte dell' Amministrazione Finanziaria quantificata in € 1.904,00.

Si ritiene pertanto di destinare la somma di € 285,00 ai Messi Notificatori, suddividendola in parti uguali, come segue:

- BUSSI Ivano:	€	95,00;
- DE GUGLIELMO Barbara:	€	95,00;
- MIRABELLA Luciano:	€	95,00.