



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA
Provincia di Brescia

**PARZIALE MODIFICA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNUALITA' 2016 E IPOTESI CONTRATTO 2017**

Il giorno ventidue del mese di novembre dell'anno 2016 alle ore 15,00, presso la sede del Comune di Monte Isola sita in località Siviano n.76, si sono riunite le parti negoziali per discutere della contrattazione decentrata integrativa relativamente al biennio 2016 e 2017.

L'annualità 2016 era già stata normata dal contratto sottoscritto definitivamente in data 28 dicembre 2015 a seguito di autorizzazione conferita dalla Giunta Comunale con la deliberazione n. 109/2015; pertanto le parti provvedono a verificare quanto normato dal precedente CCDI al fine di valutare l'opportunità di puntuali modifiche/revisioni.

Risultano presenti:

- La Delegazione di parte pubblica, nominata con deliberazione di G.C. n. 50 del 10/10/2012, composta da:
Mariateresa Porteri – segretario comunale, Presidente,
Giuliana Archetti, Responsabile dell'Area Risorse componente
- La Delegazione di parte sindacale, composta da
Guizzetti Aurelio, R.S.U.

Risultano altresì presenti i seguenti rappresentanti delle OOSS firmatarie del CCNL:

- FP-CGIL, nella persona del sig. Giorgio Cotti Cometti
- FP CISL, nella persona del sig. Mauro Scaroni

Le parti, in ossequio alla normativa vigente nonché alle indicazioni fornite dall'Agenzia per la Rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN), preliminarmente si confrontano circa i limiti della contrattazione decentrata.

Le norme di legge fondamentale, in tale materia, sono quelle dell'art 40, commi 1, 3 bis e 3 quinquies, del D.Lgs. 165/2001, secondo i quali:

"1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and initials 'G. Cotti' and 'M. Scaroni' at the bottom.



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corrispondenza del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge".

" 3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione".

"3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the name 'Carri' and 'P. Quinto'.



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva..."

Pertanto:

- La contrattazione integrativa non ha titolo a trattare materia diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL. La delimitazione delle materie corrisponde all'interesse datoriale, in quanto deriva anche dalle indicazioni del comitato di settore che rappresenta tutte le amministrazioni del comparto
- Le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal CCDI in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- Il CCDI non può violare in nessun modo i vincoli derivanti dal CCNL, sia per quanto concerne gli aspetti finanziari, sia normativi specie per quanto concerne la corretta applicazione degli istituti ivi previsti;
- Il contratto integrativo non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.

Ne deriva che la sottoscrizione di un contratto integrativo in violazione dell'art. 40 comma 3 *quinquies* del D.Lgs. 165/2001 determina l'applicazione del sistema sanzionatorio ivi direttamente ed espressamente previsto: le clausole sono nulle, non possono essere applicate e di diritto ai sensi degli art. 1339 e 1419 comma secondo del codice civile. Ad essa è connessa la responsabilità di chi ha sottoscritto le clausole nulle cui si aggiunge quella di colui che, a vario titolo, ha partecipato dalla parte pubblica ai processi decisionali, le ha applicate ma anche di chi si è limitato ad eseguirle pur non avendole sottoscritte¹.

¹ In tal senso si è espressa l'Avvocatura Generale dello Stato del 2003 nonché quelle ricavabili dalle diverse pronunce della Corte dei Conti intervenute in materia di danno da contrattazione.

Handwritten signatures and initials:
C. C. C.
V. S.
S. Quinto



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

Le parti premettono altresì che:

- Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede, ma non sempre ha anche un obbligo a contrarre, cioè di addivenire necessariamente alla stipulazione di un contratto, obbligo che sussiste solo per l'attribuzione di trattamenti economici accessori.

Tale riserva è stata conservata anche dalla generale riforma operata dal D.Lgs.150/2009, anche se è stata, in qualche modo, attenuata dalle previsioni dell'art. 40 comma 3 bis e 3 ter del D.Lgs. 165/2001, introdotte dal D.Lgs.150/2001. Tali disposizioni, attraverso una deroga alla riserva di contrattazione sono finalizzate ad un rafforzamento del potere di azione unilaterale del datore di lavoro, anche in materia di trattamento economico accessorio del personale, nel caso di mancato accordo in sede di contrattazione.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle riportate nell'art. 4 del CCNL del 1/4/1999, da leggersi alla luce delle integrazioni intervenute dai successivi CCNL.

Per effetto del D.Lgs.150/2009 in materia di relazioni sindacali alcune materie, di carattere normativo, non possono più formare oggetto di contrattazione integrativa (quali, ad esempio, attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale, criteri generali delle metodologie di valutazione)².

Gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto sono:

- miglioramento della funzionalità dei servizi
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Monte Isola e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Si precisa che Monte Isola è un ente privo di dirigenti.

² Vedasi anche circolari esplicative n. 7/2010, 1/2011 e 7/2011 predisposte dal dipartimento della funzione pubblica, nonché la circolare n.25/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Handwritten signatures and initials in blue and red ink.



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato disciplina il biennio 2015/2016.

Prima di procedere alla liquidazione relativa all'anno 2016, si procederà, comunque, ad una verifica circa l'adeguatezza della disciplina, anche in relazione ad eventuali mutamenti dell'assetto organizzativo dell'ente, nonché a novelle che dovessero *medto tempore* intervenire. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti dalla congiunta volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Il fondo costituito così come risulta costituito nel prosieguo, vale anche per l'anno 2016, salvo le opportune modifiche legate al mutare della situazione di fatto, ivi comprese decurtazioni per il personale eventualmente cessato.

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

Il CCDI dovrà essere sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica, e dalle RSU.

Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Ai sensi dell'art. 4 del CCNL 22/1/2004, il presente contratto decentrato verrà sottoposto all'organo di revisione per il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione, unitamente all'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 dall'invio senza rilievi, la Giunta Comunale, organo di governo dell'ente, autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

Entro cinque giorni dalla stessa, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio è trasmesso all'ARAN.



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta, dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.

Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione del contratto, l'amministrazione



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione.

ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

Diritto di assemblea

Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate al Segretario Comunale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA
Provincia di Brescia

Diritto di affissione

I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi predisposti dall'Amministrazione in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

Handwritten signatures in blue and black ink.



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operai e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Formazione ed aggiornamento professionali

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

materia, in un'ottica non solo di crescita e valorizzazione delle risorse umane, ma anche al fine di erogare alla collettività servizi secondo adeguati *standards* di qualità.

L'attività di formazione riguarderà, in particolare quei settori, materie, argomenti destinatari di repentini mutamenti normativi.

A tal fine l'Ente destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

La formazione e l'aggiornamento potranno svolgersi anche all'interno, con la valorizzazione delle professionalità ivi presenti, nelle forme indicate nel precedente punto e dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo all'eventuale personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;

Il personale che partecipa, previa autorizzazione, a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

[Handwritten signatures and initials]



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA Provincia di Brescia

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come la Comunità Montana o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.

In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

RISORSE DECENTRATE

Il fondo delle risorse decentrate viene formalmente costituito con deliberazione della Giunta Comunale, in ossequio alle indicazioni degli artt. 31 e 32 del CCNL 22/1/2004 nonché alle disposizioni di legge relative al contenimento della spesa del personale. La quantificazione delle risorse, in quanto tale, non è materia di contrattazione, ma spetta in via esclusiva all'ente.

In un'ottica di chiarezza e valorizzazione delle relazioni sindacali, si procede al relativo riepilogo:

RISORSE STABILI

Tale importo ricomprende al proprio interno le fonti di finanziamento, espressamente elencate nell'art. 31 comma 2 CCNL 22/1/2004, già previste dai vigenti contratti collettivi, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo. In particolare 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

Quadrato

[Signature]

Pininfarina

[Signature]



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.

Esse risultano quantificate, in euro **60.005,30**.

RISORSE VARIABILI

Questa categoria comprende le fonti di finanziamento eventuali e variabili, indicate nell'art. 31 comma 3 del CCNL del 22/1/2004.

Le risorse variabili si traducono in una preventiva e specifica allocazione motivata da apprezzamenti di carattere istituzionale, compatibilmente con il bilancio dell'ente (art.48 comma 2 D.Lgs.165/2001).

Stante il carattere d'incertezza sia nella quantità che nel tempo, tali risorse dovranno essere destinate alla sola remunerazione di voci che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità ed eventualità nel tempo.

Esse, risultano costituite dalle seguenti voci:

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	SPECIFICAZIONE	VALORE
art.15 comma 2 CCNL 1998/2001	ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1/4/1999, delle risorse del fondo sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari 1997 (esclusa la quota relativa alla dirigenza)	Euro 1.280,86
art. 15 comma 5 CCNL 1/4/1999	Attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali è correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio che NON comportano un incremento della dotazione organica	Euro 10.829,99
	TOTALE	EURO 12.110,85

Ai sensi dell'art. 15 comma 4 l'importo si cui al comma 2 potrà essere reso disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte del servizio di controllo interno o del nucleo di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio

Handwritten signatures and initials in blue and black ink.



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

dei singoli enti espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

Utilizzo del fondo

Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

A tale importo andranno sottratte *in primis* l'indennità di comparto e i costi relativi alle progressioni orizzontali, voci da finanziarsi totalmente con la parte stabile delle risorse, in quanto collegati a benefici economici stabilmente riconosciuti.

INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 CCNL 2002/2005) la quota gravante sul fondo è pari ad euro 5.413.67

PROGRESSIONI ORIZZONTALI già riconosciute sono pari ad euro 18.700.53

SPECIFICHE RESPONSABILITA':

l'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D non incaricato di posizione organizzativa cui siano attribuite specifiche responsabilità, ulteriori rispetto a quelle riconducibili al profilo professionale e all'inquadramento del soggetto beneficiario (così come da declaratorie contrattuali), possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500. Spetta alla contrattazione decentrata stabilire modalità di verifica del permanere delle condizioni per il riconoscimento di tale beneficio economico.

In applicazione dei commi precedenti, ed a seguito di un'analisi delle incombenze gravanti sul personale in servizio, si stabilisce di riconoscere le suddette indennità alle seguenti figure, per le motivazioni e negli importi indicati:

- coordinatore degli autisti, in ragione delle oggettive mansioni ulteriori a quelle tipiche del profilo di autista e che si estrinsecano in: coordinamento del personale appartenente al servizio trasporti (quattro autisti), gestione dei turni/servizi e delle relative sostituzioni, monitoraggio costante dello stato dei mezzi destinati al trasporto pubblico locale con particolare riguardo a: riparazioni meccaniche, adempimenti periodici (revisioni etc...), rifornimento di carburante

Euro 2.500.00

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA
Provincia di Brescia

- addetto ufficio segreteria: in virtù delle caratteristiche di Monte Isola, territorio a spiccata vocazione turistica, l'addetto all'ufficio segreteria svolge una serie di attività esorbitanti rispetto a quelle tipiche del ruolo e del profilo professionale di Istruttore amministrativo cat C in cui è inquadrato, specie per quanto concerne il coordinamento di progetti di carattere turistico culturale, ivi compreso l'inoltro di richieste di finanziamenti a enti sovracomunali, nonché una fitta rete di rapporti e collegamenti inter istituzionali, particolarmente significativi per il territorio e valutati strategici dall'amministrazione comunale

euro 1.000,00

l'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999 prevede che il fondo sia utilizzato altresì per compensare specifiche responsabilità del personale B, C, D attribuite con atto formale dell'ente derivanti dalle qualifiche di ufficiale d'anagrafe, elettorale, stato civile, nonché di responsabile ufficio tributi, archivisti informatici, formatori professionali. Si riconosce l'indennità solo ad un soggetto, in quanto gli altri due dipendenti che svolgono funzioni rientranti nelle contemplate fattispecie sono incaricati di p.o.

- ufficiali d'anagrafe, stato civile, elettorale (non incaricato di p.o.) euro 450,00
(euro 300 da moltiplicarsi per due persone, di cui una titolare di un contratto di lavoro part time 50%)

Tutte le suddette indennità sono decurtate, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

MANEGGIO VALORI: 36 del CCNL del 14.9.2000 affida alla contrattazione integrativa la determinazione dei valori correlati alla indennità maneggio valori, all'interno di un limite minimo e massimo stabilito dal medesimo art. 36 e connesso all'entità dei valori maneggiati. Da un'analisi della attività svolte, si ritiene di ravvisare oggettivi presupposti per il riconoscimento di tale beneficio economico ai cinque autisti in servizio, per l'attività di vendita titoli di viaggio direttamente sui mezzi dedicati al trasporto pubblico locale, cui



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

è connessa anche un'attività puntuale e quotidiana di rendicontazione all'ufficio ragioneria.

Euro 1.700

(euro 340,00 X 5)

DISAGIO: secondo il disposto dell'art.17 c.2 lett. e) CCNL del 1 aprile 1999, le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art.15 possono essere utilizzate anche per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, C. In assenza di indicazioni normative, si ritiene di fissare l'importo lordo forfetario (oltre alla corresponsione del trattamento retributivo) nelle misure seguenti e per le ragioni a fianco indicate:

- servizio prestato nelle festività di Pasqua, Natale, Capodanno e Santo Patrono: euro 26,00
- articolazione dell'orario di servizio con modalità ricomprensive anche il sabato (laddove non venga già percepita anche l'indennità di turno) euro 6,00
- rientro in servizio, a richiesta dell'amministrazione o del responsabile, per consentire il regolare svolgimento di eventi (matrimoni civili, eventi culturali, feste istituzionali, commissioni...) euro 6,00

I compensi suddetti possono essere erogati, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. La somma necessaria per remunerare tale voce viene stimata in euro 1.700; eventuali economie confluiranno nel fondo destinato a remunerare la produttività del personale che non partecipa già ai progetti speciali.

INDENNITA' DI TURNO in ossequio al disposto di cui all'art. 22 del CCNL 14.9.2000 con le risorse decentrate si provvede a far fronte agli oneri connessi alla turnazione del personale. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

Cubis
bell
Cea
Puina
Ks



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).

L'indennità suddetta è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. Euro 8.000

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del combinato disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 40 comma 3 bis del d.lgs. 165/2001 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La performance organizzativa può essere migliorata attraverso la definizione di obiettivi di gruppo/settore da realizzare mediante progetti particolarmente rilevanti che riguardano:

- a) ristrutturazione sostanziale di uno o più servizi al fine di raggiungere rilevanti miglioramenti di *standards* di efficacia e/o efficienza: gli obiettivi di efficacia vanno analiticamente individuati nel progetto, gli obiettivi di efficienza vanno adeguatamente rendicontati in termini economici nel progetto;
- b) introduzione di nuovi servizi utilizzando personale già in servizio eventualmente posto in mobilità interna;
- c) introduzione di consistenti nuove procedure di semplificazione amministrativa, di nuove rilevanti innovazioni informatiche-telematiche, anche per effetto di introduzione di rilevanti miglioramenti tecnologici;
- d) il servizio svolto da un ufficio con sensibile carenza di organico rispetto al personale in servizio nell'anno precedente a condizione che siano garantiti i servizi e le prestazioni già erogate, il rispetto delle normali scadenze e non si formino arretrati;

Gli obiettivi di gruppo/settore sono definiti nelle allegate schede, sulla base della declinazione in termini tecnici e gestionali di obiettivi definiti come strategici dall'Amministrazione Comunale nei documenti di programmazione e pianificazione.



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

Le risorse per compensare la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati e la valutazione dei comportamenti professionali attesi, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente, in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali è verificato dai titolari di posizione organizzativa relativamente ai dipendenti degli uffici di competenza e dal Segretario Comunale/Nucleo di valutazione, per i titolari di posizione organizzativa.

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

La quota destinata alla performance organizzativa e individuale sarà interamente erogata in base alle valutazioni di cui ai commi precedenti.

Vengono allegati al presente contratto decentrato integrativo gli obiettivi di mantenimento/miglioramento individuati dall'esecutivo, così come tradotti in obiettivi gestionali dai responsabili dei vari settori.

Sono individuati, in particolare, i seguenti progetti, ritenuti strategici dall'Amministrazione Comunale, legati al trasporto pubblico locale, gestito direttamente dal Comune, ed alla vigilanza, anche in ragione delle peculiarità geomorfologiche dell'isola, ove la circolazione avviene quasi esclusivamente mediante ciclomotori:

- Progetto potenziamento trasporto pubblico locale, destinato a far fronte ai flussi connessi alla vocazione turistica di Monte Isola: euro 20.700;
- Progetto di potenziamento della vigilanza urbana, max euro 1.000;
- Progetto gestione grandi eventi, max euro 5.000;

Tali progetti sono coerenti con le previsioni contenute nel PEG integrato col piano della performance.

Ove, i soggetti interessati dai suddetti progetti, forzatamente circoscritti (ad eccezione del progetto gestione grandi eventi che abbraccia un novero più ampio di persone) vista la specifica ed infungibile professionalità richiesta per il loro espletamento (autisti ed agenti di polizia locale) percepiscano, in virtù di tale causale, un importo che superi il 50% della produttività media del personale calcolata in base ad un criterio teorico (fondo rapportato al numero dei dipendenti in relazione alla tipologia contrattuale di cui gli stessi sono titolari), parteciperanno alla ripartizione della parte restante del fondo, nella misura del

Handwritten signatures in blue and black ink.



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

50%, salvo specifiche indennità riconosciute. Non parteciperanno alla ripartizione della produttività quei dipendenti che percepiscono un importo superiore del 50% della produttività media; lo stesso dicasi per coloro che, ancorché astrattamente interessati a partecipare ai progetti, non vogliono prestare la loro collaborazione in tale senso. Le parti ritengono che la previsione di tale clausola sia doverosa per ragioni di equità e per evitare che il fondo venga aprioristicamente destinato ad una sola parte di dipendenti, a prescindere dalla qualità delle prestazioni rese dai restanti.

La determinazione della quota individuale del progetto di potenziamento del trasporto pubblico locale avverrà sulla base di criteri che tengano in debita considerazione:

- L'apporto quantitativo, fino ad un valore complessivo pari ad euro 15.000
- L'apporto qualitativo fino ad un valore complessivo pari ad euro 5.700, sulla base di apposita valutazione espressa dal responsabile, secondo la scheda allegata al presente CCDI. Tale valutazione avrà riguardo specificatamente alle prestazioni legate ai servizi estivi.

Eventuali voci di costituzione del fondo contestate dalla Corte dei Conti, a seguito dell'esame di cui all'art. 67, commi 8 e seguenti del DL 112/2008 convertito nella L.133/2008, verranno recuperate sul primo fondo utile.

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale"*.

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

2 Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di contrasto

[Handwritten signatures and initials in blue and red ink]



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

all'evasione ICI, all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo fortetario. La Corte dei Conti - sezione autonomie con deliberazione n. 16, del 2009 ha puntualizzato come esse non debbano essere computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 a mente del quale "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

Per il Comune di Monte Isola tale voce è individuabile solamente nel cosiddetto incentivo Merloni. In ossequio a quanto sopra esposto, si procederà ad inserire un importo fortetario tra le risorse variabili, in quanto voce non caratterizzata da certezza e stabilità; essa verrà considerata neutra ai fini del calcolo del tetto massimo di spesa e troverà copertura sugli interventi di bilancio relativi alle varie opere in questione. L'esatto ammontare sarà quantificabile solo a consuntivo, sulla base dello stato d'attuazione delle azioni programmate. *Rebus sic stantibus* tale voce è pari a zero.

Tempi di esecuzione del contratto

Si stabilisce di rispettare, per quanto possibile, il seguente calendario di adempimenti:

- > entro il 15 febbraio i Responsabili devono consegnare al Segretario Comunale report circa il raggiungimento degli obiettivi fissati per l'anno di riferimento, unitamente alle schede di valutazione dei dipendenti dell'ufficio di competenza, debitamente compilate, firmate e controfirmate dal dipendente interessato, corredata da eventuali osservazioni delle parti;
- > entro la fine di febbraio il Nucleo di valutazione consegna ad ogni Responsabile la scheda di valutazione personale, valida ai fini della quantificazione dell'indennità di risultato. I Responsabili restituiranno la scheda firmata e corredata da eventuali osservazioni, al Segretario Comunale, che consegnerà il tutto all'ufficio per ragioneria, per procedere alla liquidazione delle quote individuali unitamente allo stipendio del mese di marzo.

[Handwritten signatures in blue and black ink]



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

La Delegazione di parte pubblica

Mariateresa Porteri – segretario comunale

Giuliana Archetti, Responsabile Area Risorse

La Delegazione di parte sindacale

Guizzetti Aurelio, R.S.U.

Giorgio Cotti Cometti Fp Cgil

Mauro Scaroni Fp Cisl



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

ALLEGATO A

DESCRIZIONE	RIFERIMENTI CONTRATTUALI		2010	2011	2012	2013
RISORSE STABILI	Art 31	CCNL 22/1/2004	61.632,95	60.005,30	60.005,30	60.005,30
SONO FINANZIATE CON RISORSE STABILI						
Indennità di comparto a carico del fondo	Art. 33	CCNL 22/1/2004				5.413,67
progressione economica nella categoria	Art.17 c.2 lett b)	CCNL 1/4/1999				18.700,53
indennità di turno	Art.17 c.2 lett. d)	CCNL 1/4/1999				8.000
indennità di disagio	Art.17 c.2 lett d)	CCNL 1/4/1999				1.700
maneggio valori	Art 36	CCNL 14/9/2000				1.700
specifiche responsabilità relative al personale appartenente alle categorie B,C,D non incaricati di P.O.	Art.17 c.2 lett f)	CCNL 1/4/1999				3.500
specifiche responsabilità attribuite con atto formale al personale appartenente alle categorie B,C,D per elettorale, anagrafe, stato civile, tributi	Art.17 c.2 lett i)	CCNL 1/4/1999				450
RISORSE VARIABILI	Art 31	CCNL 22/1/2004	17.000,7	10.500,70	10.500,70	12.110,85
		TOTALE FONDO				72.116,15
NB: laddove vi sia un risparmio nell'utilizzo delle suddette voci, essere confluiranno nel fondo destinato al finanziamento della produttività individuale dei soggetti da destinare ai soggetti non coinvolti dai progetti speciali						
RIS. VARIABILI + QUOTA RESIDUA RIS. STABILI + EV. ECONOMIE ANNO PRECEDENTE						

Cherchi
Uli
Co
Giustini
Lu



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

FINANZIARIO						
PROGETTI SPECIALI						
Potenziamento servizio TPL						20.700
Progetto vigilanza						1.000
Gestione grandi eventi						5.000
TOTALE PROGETTI						26.700
Obiettivi di miglioramento della performance individuale e di gruppo, come dettagliati nelle allegate schede e previa valutazione						EURO 5.951,95 (Fondo al netto delle voci di cui sopra, a cui si aggiungeranno eventuali accertate economie nelle restanti voci)



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA
Provincia di Brescia

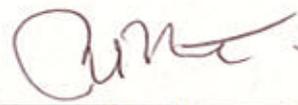
SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

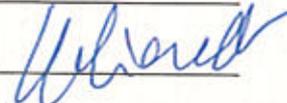
Il presente contratto decentrato, visto il parere favorevole del revisore del conto, nonché la deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 30 dicembre 2016, dichiarata immediatamente eseguibile, viene sottoscritto definitivamente in data 31 dicembre 2016.

La Delegazione di parte pubblica

Mariateresa Porteri - Segretario comunale, presidente

Giuliana Archetti, Responsabile Area Risorse





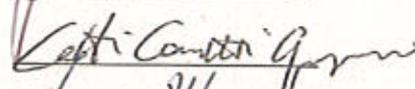
La Delegazione di parte sindacale

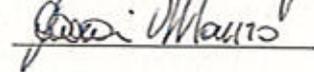
Guizzetti Aurelio, R.S.U.

Giorgio Cotti Cometti Fp Cgil

Mauro Scaroni









**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI CON QUALIFICA
DI AUTISTI – BIENNIO 2016/2017**

Dipendente		Data di nascita	Data di assunzione
Area/servizio		Categoria	Profilo professionale
Anzianità nel nell'Ente	Anzianità nel profilo professionale ricoperto	Esperienze in altri enti pubblici	Esperienze nel settore privato
Valutatore		Periodo di valutazione	

VALORE COMPLESSIVO QUANTITATIVO DEL PROGETTO (determinato dalla sommatoria dei singoli apporti individuali del personale laddove l'obiettivo sia realizzato al 100%; nel caso di raggiungimento parziale il valore complessivo del progetto sarà proporzionalmente rideterminato)

=

Apporto quantitativo	A) Parametro individuale di apporto alla realizzazione del progetto di potenziamento TPL	B) Peso % sul totale del progetto	C) Valore dell'apporto (€)	Punteggio finale (A X C)
			13	
	somme	30		

[Handwritten signatures and initials in blue and red ink]

APPORTO QUALITATIVO ALLA REALIZZAZIONE DEI PROGETTI DI POTENZIAMENTO SERVIZI ESTIVI, calcolato in rapporto al peso degli stessi, quantificato in

Apporto qualitativo	Competenze assegnate	Parametro individuale di apporto alla realizzazione progetti estivi	Peso % sul totale dei progetti estivi	Valutazione (da 1 a 5)	Punteggio finale
	1. Flessibilità, disponibilità e soluzione dei problemi Capacità d'adattamento e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare problemi, situazioni straordinarie, impreviste o in genere contingenti, al fine di realizzare i compiti assegnati.				
	2. Rapporti internilesterni Capacità di gestire rapporti interni ed esterni e superamento dei conflitti. Capacità d'integrarsi nel proprio gruppo di lavoro condividendone gli obiettivi e di gestire correttamente il rapporto con l'utenza al fine d'evitare l'insorgere di conflitti e di risolvere quelli in corso, contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente.				
	3. Diligenza nella cura dei beni mobili assegnati per l'espletamento del servizio				
	4. Puntualità nell'esecuzione dei compiti assegnati Capacità di ottimizzare l'attività da svolgere al fine di completare gli incarichi affidati nei tempi previsti, mantenendo al contempo un'attenzione alla qualità del servizio reso (interno/esterno). Rispetto degli orari e cura del decoro connesso al ruolo rivestito specie per quanto concerne alloggiamenti assunti, divisa etc...Puntualità nella riscossione e gestione dei proventi della vendita dei titoli di viaggio				
	Somme				





Osservazioni del valutatore

Osservazioni del valutato

Data

Firma del Valutatore

Firma del Valutato

.....

.....

Scala di valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti lavorativi e/o organizzativi

Classi	Giudizio sintetico	DESCRIZIONE SINTETICA DEL GIUDIZIO
1	INADEGUATO	Prestazione non rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
2	MIGLIORABILE	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
3	QUASI ADEGUATO	Prestazione quasi in linea con gli standard. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
4	ADEGUATO	Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. Giudizio "perfettamente adeguato alle attese".
5	ECCELLENTI	Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

Chuti

[Signature]

*Ces
Fini
S.*