

COMUNE DI MOTTA VISCONTI

Provincia di Milano

**ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO SULLE
MATERIE RELATIVE ALL'INCENTIVAZIONE DEL
PERSONALE DIPENDENTE**

ANNO 2010

Richiamata la deliberazione G.C. n. 93 del 26.05.99, successivamente modificata con deliberazioni G.C. n. 35 del 20/03/2000, nr. 189 dell'11/11/2005 e nr. 70 del 30/06/2006 di nomina della Delegazione Trattante di Parte Pubblica;

Vista la deliberazione G.C. n. 71 del 14/05/2010 ad oggetto: "Linee di indirizzo per la costituzione del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2010";

Vista la deliberazione G.C. n. 76 del 28/05/2010 ad oggetto: "Presenza d'atto rideterminazione a consuntivo del fondo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2009"

I SIGG.:

| | |
|------------------|--|
| - Todaro Fabio | Segretario Comunale- Presidente |
| - Misino Angela | Responsabile Settore Segreteria/AA.GG.- Componente |
| - Donà Maddalena | Responsabile Settore Affari Sociali-Componente |

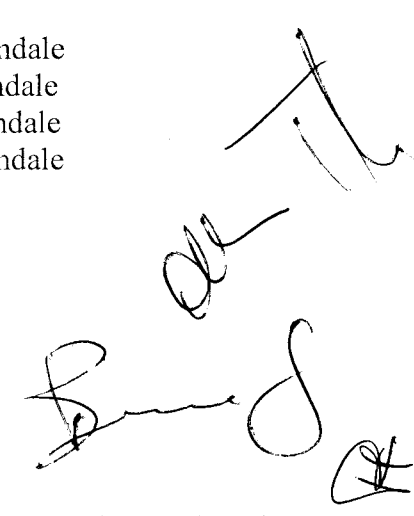
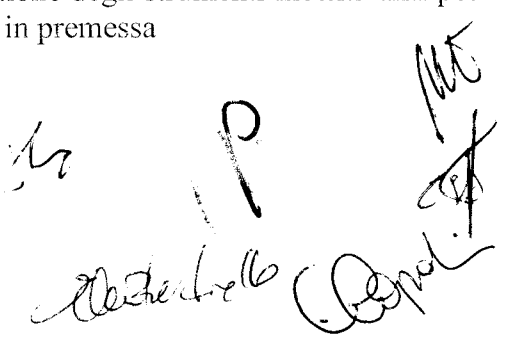
| | |
|---------------------------|------------------------------------|
| - Pizzarelli Piera Angela | Rappresentante Sindacale Aziendale |
| - Casalino Chiara | Rappresentante Sindacale Aziendale |
| - Bernardinello Elena | Rappresentante Sindacale Aziendale |
| - Portalupi Annamaria | Rappresentante Sindacale Aziendale |

E

| | |
|----------------------|------------------------------|
| - Stampini Carlo | per la C.G.I.L. Territoriale |
| - Settimo Stefano | per la STILL CSA |
| - Bazzea Sergio | per il SULPM - D.C.C.P. |
| - Ferrarini Patrizia | per la C.I.S.L. |

il giorno 19 ottobre 2010

sottoscrivono il presente accordo per la definizione della gestione degli strumenti incentivanti per l'anno 2010, previsti dalla contrattazione nazionale, dando atto in premessa

- dei vincoli dell'art. 4 comma 5 del CCNL laddove in particolare si prevede che i contratti integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dal CCNL e non possono comportare ulteriori oneri non previsti;
- che il presente CDI è stato sottoposto al Revisore dei Conti del Comune di Motta Visconti per il parere circa la compatibilità dei costi derivanti dalla stessa con i vincoli e le disponibilità del Bilancio ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del vigente CCNL;
- che il presente CDI è stato sottoposto alla Giunta comunale per l'autorizzazione alla sottoscrizione
- che la gestione degli istituti di cui alla presente trattativa è basata sui principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti al fine della prevenzione di conflitti o controversie. Pertanto eventuali problemi in ordine alle modalità di erogazione e di calcolo potranno essere definiti in appositi incontri per la definizione delle modalità operative necessarie senza ulteriori modifiche del presente accordo;

A

PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2010

- La proposta di piano di formazione 2010 è stata approvata dalla Giunta Comunale in data con atto n. 41 del 19/03/2010.
- Attualmente su Bilancio di previsione 2010 sono stanziati € 6.000,00 in un capitolo generico "Spese di formazione ed aggiornamento del personale".

B

DEFINIZIONE RISORSE ART. 4 comma 1 CCNL 09.05.2006

Al fine della definizione dei criteri di ripartizione delle risorse finanziarie disponibili in ossequio alla disciplina di cui agli articoli 31 e 32 del CCNL del 22/01/2004, le parti prendono atto che l'ufficio personale ha provveduto alla definizione preliminare delle risorse previste dalla parte fissa e dalla parte variabile del fondo, quale risulta nei prospetti di seguito.

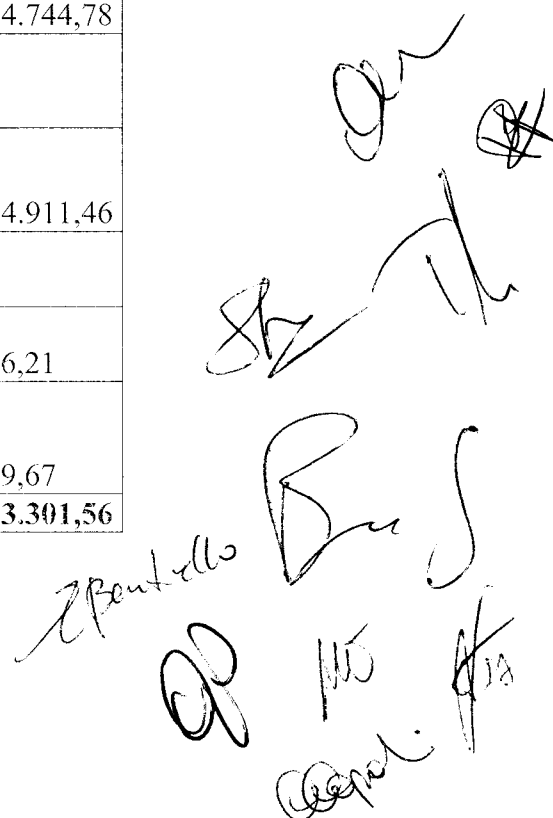
Handwritten signatures and initials in black ink, including 'Berthello', 'Alti', and 'Cenoli'.

COMUNE DI MOTTA VISCONTI
Provincia di Milano

FONDO RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ANNO 2010

| | RISORSE STABILI | IMPORTO |
|------------------------|---|-------------------|
| CCNL 1.4.1999 | | |
| art 14 c4 | Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 14 – disciplina dello straordinario - | 292,41 |
| art 15 c1 lett a) | Fondo art. 31 CCNL 6/7/95 lettere b) c) d) ed e) | 41.635,33 |
| art 15 c1 lett b) | Risorse aggiuntive art. 32 CCNL 6/7/95 e art. 3 ccnl 16/7/96 | 1.971,48 |
| art 15 c1 lett g) | Risorse destinate al pagamento Led anno 1998 | 8.626,90 |
| art 15 c1 lett j) | 0.52% Monte salari 97 | 3.559,94 |
| CCNL 5.10.2001 | | |
| art. 4 c1 | incremento 1,1 del monte salari 1999 | 7.334,42 |
| art. 48 | 2% monte salari 1999 | 13.335,43 |
| CCNL22.1.2004 | | |
| art. 32 c1 | incremento 0,62% monte salari 2001 | 5.883,53 |
| art 32 c2 | incremento 0,50 monte salari 2001 | 4.744,78 |
| CCNL 9.05.2006 | | |
| Art. 4 c.1 | Incremento 0,50 monte salari 2003 | 4.911,46 |
| CCNL 11.04.2008 | | |
| Art.8 c. 2 | Incremento 0,60 monte salari 2005 | 6.986,21 |
| | Economia consolidata da Fondo lavoro straordinario in via stabile come da CDI 2008 | 4.019,67 |
| | TOTALE | 103.301,56 |



 Controllo Bus

| RISORSE VARIABILI | | |
|--------------------------|---|-------------------|
| art 15 c1 lett k) | Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (Recupero evasione ICI) valore stimato sul BP 2010 | 6.871,20 |
| art 15 c1 lett k) | Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (Merloni) valore stimato sul BP 2010 | 922,00 |
| art 15 c5 | Incrementi art. 15 comma 5 ccnl | 3.718,87 |
| | Risparmi sul fondo 2009 compresa economia lavoro straordinario 2009 di € 13,26 | 1.671,03 |
| | TOTALE RISORSE VARIABILI | 13.183,10 |
| | TOTALE FONDO | 116.484,66 |

Handwritten signatures and initials: MW, OR, BE, and another signature.

Le risorse sopra quantificate sono così iscritte sul BP 2010 approvato con delibera C.C. n. 119 del 23/12/2009 e così destinate:

| DESTINAZIONI | IMPOR TO | IMPOR TO |
|--|-------------------|--------------------|
| RISORSE STABILI | (A) 103.301,56 | |
| Reinquadramento CCNL 31.3.99 LED Cap. 323001 | | 6.163,69 |
| Progressioni orizzontali Cap. 323001 | | 48.657,05 |
| Indennità di comparto Cap. 323001 | | 23.028,24 |
| Indennità personale asilo nido Cap. 323001 | | 3.842,48 |
| TOTALE DESTINAZIONI STABILI | | B)81.691,46 |
| RISORSE STAB. ANCORA DISPONIBILI (A-B)(21.610,10) | | |
| DESTINAZIONI | IMPOR TO | IMPOR TO |
| RISORSE VARIABILI Aggiuntive | 13.183,10 | |
| RISORSE STAB. ANCORA DISPONIBILI | | |
| Indennità rischio, maneggio valori, turno e orario festivo, reperibilità Cap. 323001 | | 16.000,00 |
| Compensi per specifiche responsabilità; (art. 17 lett. f e i) CCNL del 01.04.1999) Cap. 323001 | | 5.000,00 |
| Compensi per produttività e miglioramento servizi (centro estivo nido+ sicurezza vigili.) 3500+2500 Cap. 323001 | | 6.000,00 |
| Compensi ex art. 15 comma 1 lettera K(incentivi legge Merloni, compensi attività recupero evasione ICI.) Cap. 10161001 – Cap. 172002 – Cap. 10171002 | | 7.793,20 |
| | | 34.793,20 |
| TOTALE | 116.484,66 | 116.484,66 |

Risparmi fondo 2009 Economie € 1.657,77+ economie lavoro straordinario € 13,26 = totale 1.671,03

Handwritten signatures and initials: SP, AB, OR, and others.

L'Amministrazione comunica alla OOSS ed alla RSU entro il 30/04/2011 l'utilizzo definitivo del fondo 2010 e le eventuali economie disponibili sul fondo da utilizzarsi sull'anno 2011.

C

UTILIZZO DELLE RISORSE DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

1

art. 17 comma 2 lett. B)- Fondo per la corresponsione degli aumenti retributivi relativi alla progressione economica all'interno della categoria .

Il costo delle progressioni avviate nel passato ed oggi in essere oltre al costo degli inquadramenti ex led è pari a presunti complessivi € 54.820,74 per l'anno 2010 .

Si dà atto che per il 2010 non esistono le condizioni per attivare selezioni per progressioni economiche all'interno della categoria.

Per quanto concerne i criteri applicativi il sistema resta quello definito in allegato al verbale sottoscritto in data 28/07/2000 con la compilazione delle schede integrate per effetto dell'art. 35 del CCNL 2004.

Ci si richiama quindi alle schede, che risalgono all'accordo del 28/07/2000 e che sono state integrate con riguardo alle posizioni di sviluppo A5/B7/C5/D6 di cui all'art. 35 del CCNL 22/01/2004 con delibera G.C. n. 62 del 16/04/2008. Le parti con l'accordo del 2008 si erano impegnati a rivedere il vigente sistema di valutazione entro la fine dell'anno e a valere dal 2009.

Tale impegno non è stato ad oggi evaso rispettato anche alla luce delle modifiche intervenute a livello nazionale che potrebbero vanificare l'utilità di tale operazione. Si rinvia quindi qualsiasi decisione in merito, senza comunque escludere la possibilità di apportare in via transitoria dei correttivi al sistema vigente.

2

Indennità di comparto

Una quota pari ad € 23.028,24 è destinata nel 2010 alle indennità di comparto che , ai sensi dell'art.33 del CCNL 2003, sono imputate al fondo.

3

Indennità educatori asilo nido

3.1) Una quota pari ad € 2.478,80 è destinata nel 2010 alle educatrici , unitamente ad ulteriori € 1.363,68. per complessivi € 3.842,48 .

Tali riconoscimenti derivano dall'art.6 del CCNL 2001.

4

art. 17 comma CCNL 1/04/1999

lett. d) – Fondo per la corresponsione delle indennità di rischio,turno, maneggio valori, reperibilità.

lett. f) – compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C

Dove non diversamente specificato, il presente articolo trova applicazione per il personale a tempo indeterminato e determinato, se presente nell'ente .

4.1).Indennità di rischio per il personale di categoria A e B (ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14/09/2000 così come modificato dall'art. 41 del CCNL 22/01/2004).

Il costo presunto dell'indennità di rischio per l'anno 2010 viene quantificato in € 2.500,00, considerato che non vi sono modifiche rilevanti rispetto all'anno precedente e che il costo effettivo per il 2009 è stato di € 2.545,41 a fronte di una previsione di € 2.500,00.

Essa compete al personale di categoria A e B (figure già previste dal dpr 347/1983) impiegato in attività esposte ad elevata probabilità di infortunio, ed è da erogare sulla base del periodo di effettiva esposizione al rischio.

I criteri di individuazione delle prestazioni di lavoro esposte a rischio sono articolati per settore di attività e profilo professionale di inquadramento sulla base del vigente sistema di classificazione, così come a suo tempo da ultimo approvato con delibera G.C. n. 121 del 4/07/2005 e successive modifiche e integrazioni.

| Settore di attività | Ufficio | Profilo /Attività /Mansioni | N. |
|---------------------|-----------------|-------------------------------------|----|
| Affari Sociali | Asilo Nido | CAT. B/Ausiliaria Professionale | 3 |
| Affari Sociali | Mensa | CAT. B/Ausiliaria Professionale | 2 |
| Affari Sociali | Mensa | CAT A /Operatore servizi scolastici | 1 |
| Gestione Territorio | Cimitero | CAT. B Operaio specializzato | 1 |
| Gestione Territorio | Ufficio Tecnico | CAT. B Operaio professionale | 1 |
| Gestione Territorio | Ufficio Tecnico | CAT. A Operatore servizi tecnici | 2 |

L'importo dell'indennità è fissato dal vigente CCNL. in € 30,03/mese per quei dipendenti che lavorano 36 ore settimanali su 5 giorni e in € 30,08/mese per quei dipendenti che lavorano 36 ore settimanali su 6 giorni.

L'indennità viene erogata con cadenza mensile al personale per il quale risulti, in base al profilo assegnato, alle attività assegnate ed alla conseguente attestazione del Responsabile del Settore di appartenenza, l'effettivo svolgimento di mansioni a rischio. L'indennità viene erogata sulla base del periodo di effettiva esposizione al rischio, calcolando pertanto l'indennità sulla base dei giorni lavorabili annui decurtati in proporzione alle assenze (ad eccezione di quelle dovute ad infortunio sul lavoro).

Il Responsabile di Settore competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazioni nelle mansioni, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto,rispetto dell'applicazione della presente indennità di rischio (rispetto al profilo professionale del servizio di appartenenza e delle condizioni richieste dalla normativa contrattuale nazionale e decentrata.).La verifica con l'eventuale sospensione delle indennità precedentemente attribuite avviene entro il mese di settembre con comunicazione al Responsabile di riferimento, alle OOSS ed alla RSU.

4.2) Indennità di turno per il personale di categoria C.

Si individuano modalità lavorative in turno, ai sensi dell'art. 22 del CCNL del 14/09/2000, nell'ambito delle seguenti attività :

Polizia Locale : con riferimento a n. 4 unità aventi rispettivamente una profilo di n1 Istruttore direttivo di vigilanza e due profilo di Istruttore di vigilanza per un costo presunto di € 6.000,00, a fronte di un costo effettivo nel 2009 di € 5.065,42.

Asilo Nido : con riferimento a n. 4 unità aventi tutte profilo di Educatore di asilo nido, per un costo presunto di € 6.000,00 a fronte di un costo effettivo per il 2009 di € 5.506,07.

L'erogazione della suddetta indennità viene effettuata mensilmente, sulla base dei servizi effettivamente prestati. Si dà atto che le cifre suesposte sono da ritenersi congrue anche per eventuali conguagli di somme dovute all'applicazione del CCNL.

Le parti concordano nel ritenere che il servizio prestato dai dipendenti nelle festività non debba essere inferiore alle tre ore.

4.3) Indennità di maneggio valori per il personale di categoria B e C.

Il costo presunto per l'anno 2010 di tale indennità è pari ad € 1.000,00, a fronte di un costo per il 2009 di € 758,79

L'indennità viene erogata al personale che, in base ad un provvedimento formale, sia addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori e di cassa, dal quale possano derivare danni patrimoniali.

Con decreto n. 16 del 10/06/2009 e decreto n. 5 del 31/05/2010 assunto ai sensi dell'art.31 e 32 del vigente regolamento di contabilità, il Sindaco ha provveduto alla nomina degli agenti contabili, individuando i seguenti servizi di riferimento: Economato

Demografici
Cimitero
Polizia Locale

L'erogazione dell'indennità avverrà trimestralmente, sulla base dei servizi effettivamente prestati, previa acquisizione del verbale di verifica di cassa del Revisore, sulla base delle fasce di valore del denaro maneggiato individualmente, così come concordato nell'incontro sindacale del 26/07/2001, calcolando l'indennità come qui di seguito indicato:

| | |
|------------------------------|--------|
| fino ad € 5.164,57 | € 0,52 |
| da € 5.164,57 ad € 10.329,14 | € 1,03 |
| oltre € 10.329,14 | € 1,55 |

Nel caso dell'Economo il Responsabile del Settore Finanziario provvede alla nomina di un sostituto che percepirà l'indennità in caso di assenza dello stesso.

4.4) Indennità di reperibilità per il personale di categoria C.

Il costo presunto per l'anno 2010 di questa indennità è pari ad € 500,00, a fronte di un costo effettivo per il 2009 di € 476,91. L'indennità viene corrisposta in relazione all'individuazione di un servizio di pronta reperibilità nell'ambito dell'Ufficio di Stato Civile per le denunce di morte al fine di garantire una continuità anche a fronte di eventi non programmabili. Infatti nell'ambito dell'Ufficio di Stato Civile (come concordato nell'incontro sindacale del 20/11/2000) è stato istituito il servizio di reperibilità, da gestire e remunerare ai sensi del vigente CCNL.

Queste le condizioni concordate:

- obbligo di reperibilità e in caso di chiamata obbligo del dipendente ad entrare in servizio nel più breve tempo possibile e comunque entro 30 minuti;
- in caso di chiamata le ore lavorate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario e non sono pertanto remunerate con l'indennità di reperibilità;
- il personale reperibile nel giorno di riposo settimanale ha diritto alla fruizione del riposo compensativo secondo le modalità previste dal vigente CCNL;
- la reperibilità è incompatibile con le ferie, congedi vari, infortuni e malattia.

Destinatario di questa indennità, che viene erogata trimestralmente, è l'Istruttore Amministrativo addetto al servizio di Stato Civile, sostituito dall'Istruttore Amministrativo addetto al servizio Anagrafe in caso di assenza. E pertanto il pagamento sarà fatto pro-quota.

[Handwritten signatures and initials]

art. 17 comma 2 lett. F)- Fondo per ricompensare compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale di categoria C e D.

SCHEDA PER LA CORRESPONSIONE DI INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ATTRIBUITE CON ATTO FORMALE DEL CAPO SETTORE

1. COLLOCAZIONE NEL SETTORE – MAX PUNTI 12

| | | | | | |
|---|---|---|---|--|-----------|
| 1.a. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività. | | | | | Max punti |
| 4 | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|-------------|
| 1.b. Responsabilità di conseguimento di risultati specifici. | | | | | Max punti 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |

| | | | | | |
|---|---|--|---|--|-------------|
| 1.c. Capacità di programmare la propria attività operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze assegnati. | | | | | Max punti 3 |
| 1 | 2 | | 3 | | |

2. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA – MAX PUNTI 15

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|-------------|
| 2.a. Conduzione e/o coordinamento di gruppi di lavoro. | | | | | Max punti 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|-------------|
| 2.b. Redazione di schemi di atti e provvedimenti. | | | | | Max punti 6 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|--|-------------|
| 2.c. Capacità di iniziativa per la soluzione di problemi e di difficoltà operative. | | | | | Max punti 4 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | |

3. RELAZIONI CON L'UTENZA ESTERNA – MAX PUNTI 8

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|-------------|
| 3.a. Preposizione a sportelli previsti per legge e/o istituiti dall'A.C. per servizi aggiuntivi all'utenza. | | | | | Max punti 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|-------------|
| 3.b. Capacità di relazionarsi con gli utenti ed interagire con altre strutture/soggetti. | | | | | Max punti 3 |
| 1 | 2 | 3 | | | |

4. RESPONSABILITÀ GESTIONALE – MAX PUNTI 15

| | | | | | |
|--------------------------------------|---|---|---|---|-------------|
| 4.a. Redazione di pareri istruttori. | | | | | Max punti 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|-------------|
| 4.b. Individuazione quale responsabile di procedimento. | | | | | Max Punti 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|-------------|
| 4.c. Effettiva partecipazione a commissioni di gara e/o concorso. | | | | | Max punti 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |

La suesposta scheda di valutazione, è stata approvata con delibera G.C. n. 121 del 1/10/2010 unitamente alla metodologia di valutazione. La quota del fondo destinata nel 2010 alle indennità di specifica responsabilità corrisponde ad € 5.000,00.

SH
 BS
 ANZANI
 [Signature]

Progetti finalizzati

A seguito di nota del Direttore Generale con cui richiedeva ai Responsabili di settore di presentare i piani di attività per l'anno 2009, sono stati presentati i seguenti tre progetti, che l'Amministrazione ha ritenuto strategici per una migliore gestione di alcuni servizi ritenuti rilevanti, quali :

Progetto per le attività estive dei servizi all'infanzia € 3.500,00

Con il suddetto progetto si ha un innalzamento oggettivo e documentato della qualità e quantità dei servizi prestati dall'ente che si traduce in un beneficio per l'utenza. in quanto il prolungamento del servizio nel mese di luglio, si configura come risposta ai bisogni delle famiglie anche dopo il termine delle attività educative. Il finanziamento è assicurato da risorse aggiuntive ex art. 15 comma 5.

Progetto per la Sicurezza Polizia Locale € 2.500,00

Il progetto prevede un incremento del nastro orario (in giorni festivi e ore serali) in occasione di feste, fiere ed eventi garantendo il controllo del transito veicolare e il presidio del territorio. Tale progetto può essere disimpegnato da personale specifico ed il risultato dovrà poter essere verificato e certificato anche avvalendosi di indicatori e/o questionari di percezione espressi dall'utenza.

Per ognuno di tali piani sarà richiesta relazione finale da sottoporre al nucleo di valutazione, ai fini dell'erogazione del compenso pattuito, tesa a dimostrare l'avvenuto accrescimento dei servizi esistenti correlato ad un aumento delle prestazioni del personale coinvolto nei piani medesimi.

7

art. 17 comma 2 lett. g)- Fondo per incentivare specifiche attività e prestazioni mediante l'utilizzazione delle risorse indicate nella lettera k) dell'art.15.

.....

7.1) Incentivazione di cui all'art. 59 comma 1 lettera p) del dlgs 446/1997 e art. 17 lett. g) del CCNL 1/04/1999 a favore del personale dell'ente impegnato nell'attività di accertamento dell'evasione dell'ICI.

L' art. 59 comma 1 lettera p) del Dlgs 446/1997 specifica che nell'esercizio della propria potestà regolamentare, ai fini del potenziamento dei propri uffici tributari i Comuni possono attribuire compensi incentivanti al personale. Con deliberazione G.C. n. 221 del 29/12/2000 (successivamente modificata con delibera G.C. n. 64 del 11/05/2007) è stato approvato il Regolamento per l'erogazione dell'incentivo di che trattasi. All'art. 3 del suddetto Regolamento si prevede la quantificazione di un fondo costituito annualmente da una quota pari al 12,38 %

(comprensivo degli oneri a carico ente per contributi previdenziali e irap) delle somme regolarmente riscosse nell'anno precedente e non contestate, derivanti dall'accertamento dell'ICI, al netto di sanzioni, interessi, spese di notifica e di riscossione

Il costo stimato per il 2010 dal Responsabile del Settore Finanziario di tale fondo è pari ad €6.872.00 al netto degli oneri ed IRAP.

7.2) Incentivazione personale legge Merloni.

Il costo presunto per l'anno 2010 di tale fondo stimato, in sede di formazione del BP 2010 dal Responsabile del settore Gestione del Territorio, è pari a presunti € 922.00, al netto degli oneri e IRAP.

[Handwritten signatures and initials]

9

Conclusioni

Il presente accordo è stato autorizzato dalla Giunta per la sottoscrizione da parte della Delegazione trattante di parte pubblica con delibera n. 122 del 1/10/2010, previa acquisizione del parere n. 21 favorevole espresso dal Revisore dei conti Dott. Munafò in data 8/07/2010.

PER L'AMMINISTRAZIONE

Angelo Polin
.....
Maddalena Tassi
.....

PER LE RSU

Anna Maria Pizzalini
Chiara Capelli
Anna Bernardini
.....
.....

PER LE OO.SS.

[Signature] *d. ccsp/SU/PT*
[Signature] *CSA*
Carlo St. *FPGIC*
CSL FP *Potù*

DICHIARAZIONE A VERBALE

1. Il rappresentante SULPM DICCAP chiede che l'indennità di rischio venga in futuro erogata previa una verifica del documento valutazione dei rischi che contiene una valutazione degli stessi cui i dipendenti sono esposti.

Per l'Amministrazione

Angelo Vesco
ATL

Per le RSU

Antonio Pizzani
Antonio Capol
Alme Ferrillo

Per le OO.SS.

Carlo Sgarbi FPCAL
FERRARO

Dichiarazione e invio

1. Il sottoscritto Sr. PP. DICENTO dichiara che il contenuto di rischio venga in futuro inglobato come una ~~semplice~~ ~~parte~~ ~~dei~~ documenti ~~relativi~~ ~~ai~~ ~~rischi~~.
~~Stato~~ ~~in~~ ~~una~~ ~~se~~ ~~che~~ ~~contiene~~ ~~una~~
calcolazione ~~degli~~ ~~avv.~~ ~~con~~ ~~di~~ ~~fundenti~~
sono esposti.

Th
OK

gms
2003

Agno-

TP 2912
DZ

CPA
Amiano Postale

Agno- 2003 Th



COMUNE DI MOTTA VISCONTI
Provincia di Milano
Settore Affari sociali, Educativi Ricreativi

Tel. 02 90009122 Fax 02 90009071
affarisociali@comune.mottavisconti.mi.it

Motta Visconti, li 06/06/2010
Prot.n. 7533

Egr. Direttore Generale
Dott. Todaro Fabio

Alla Giunta Comunale
SEDE

E p.c. alla Coordinatrice del
Nido d'infanzia
Sig.ra Buratti Giancarla

OGGETTO: PIANO ATTIVITA' NIDO D'INFANZIA a.e. 2009/2010 "CENTRO ESTIVO".

Visto il progetto proposto dalle educatrici del Nido d'infanzia con nota datata 30/04/2010;

Vista la deliberazione G.C. n. 71/10 ad oggetto "Linee di indirizzo per la costituzione e utilizzo del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2010";

CONSIDERATO:

- che la quantificazione del piano di attività in oggetto specificato è stata determinata su indicazione dell'Amministrazione Comunale in complessivi € 3.500,00, da finanziarsi con le risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 1/4/1999, come previsto nella sopra citata deliberazione GC n. 71/2010;
- che tale piano di attività pertanto può realizzarsi legittimamente, solo qualora siano verificate le condizioni poste dalla citata disciplina:

Al fine dell'approvazione del piano di lavoro in oggetto indicato, da finanziarsi con le risorse sopra specificate, si relaziona quanto segue:

Prima condizione: più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi.

Attraverso la disposizione dell'art. 15, co. 5, gli enti possono "investire sull'organizzazione". Come in ogni investimento, deve esserci un "ritorno" delle risorse investite. Nel caso specifico del progetto CENTRO ESTIVO NIDO D'INFANZIA questo "ritorno dell'investimento" è un innalzamento - oggettivo e documentato - della qualità e quantità dei servizi prestati dall'ente che si traduce in un beneficio per l'utenza. In quanto il prolungamento del servizio nel mese di luglio, si configura come risposta ai bisogni delle famiglie di "custodia" dei figli anche dopo il termine delle attività educative.

Seconda condizione: non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati.

L'innalzamento quali-quantitativo dei servizi deve essere tangibile e concreto, "verificabile e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento".

Segno tangibile del miglioramento quali-quantitativo del servizio è l'aumento delle prestazioni erogate, infatti, nonostante l'attività educativa termini il 25 giugno, le educatrici si rendono disponibili a essere presenti in 2 a turnazione, per la settimana dal 28 giugno al

Th
Donna
clerk *

2 luglio, accogliendo tutti i bambini iscritti al Nido d'infanzia, non solo quelli frequentanti il Centro Estivo, al fine di garantire il servizio a tutti per l'intero mese di giugno.

Le educatrici recupereranno nel corso del mese di Settembre 2010 i giorni lavorativi effettuati nella settimana dal 28 giugno al 2 luglio.

Dal 5 luglio ai 30 luglio si svolgerà il centro estivo vero e proprio, della durata di n. 4 settimane. Le educatrici saranno in servizio sempre in 2 con orario da definire in base alle esigenze dell'utenza, per due settimane con una settimana di riposo durante la quale saranno comunque disponibili a sostituire eventuali assenze degli educatori in servizio, ed una settimana di ferie.

Terza condizione: risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudici espressi dall'utenza.

Per poter dire che c'è stato, oggettivamente, un innalzamento quali-quantitativo del servizio, è di norma necessario poter disporre di adeguati sistemi di verifica e controllo, oppure di sistemi di rilevazione della qualità percepita dagli utenti. Nel caso specifico, sarà predisposto un questionario di gradimento da compilarsi da parte dei genitori dei bambini che hanno frequentato il centro estivo.

Quarta condizione: risultati "sfidanti", importanti, ad alta visibilità esterna o interna. Si rinvia a quanto precisato ai punti n. 1 e n. 2.

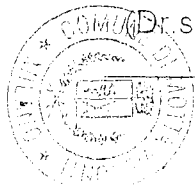
Quinta condizione: risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli cioè esplicitati nella presentazione del progetto e basati su percorso logico e sufficientemente argomentato.

La somma messa a disposizione e specificata in premessa è correlata all'impegno richiesto alle persone. Tali risorse saranno equamente distribuite tra le dipendenti coinvolte, differenziando il compenso corrisposto in relazione alla presenza in servizio o alla disponibilità.

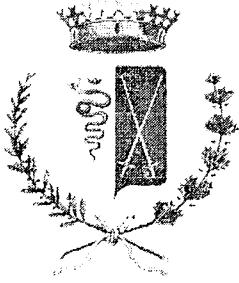
Cordiali saluti.

Il Responsabile del Settore

(Dr. ssa Maddalena Donà)



[Handwritten signature]



COMUNE DI MOTTA VISCONTI

Provincia di Milano
SETTORE VIGILANZA
P.zza C.C. del Majno, 1
Tel.- fax 02.90007019



Regione Lombardia

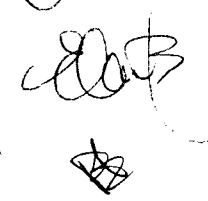


Parco del Ticino

PROPOSTA DI PIANI DI ATTIVITÀ

POLIZIA LOCALE

ANNO 2010

an
Alpini Th 

1. Servizi festivi e serali in occasione di feste, fiere, corse

Si trattano di servizi ad hoc, strutturati ad ottenere il risultato specifico individuato in base alla tipologia di manifestazione.

- Nella fattispecie di feste serali, il servizio sarà ottimizzato al controllo del buon andamento della manifestazione, come controllo preventivo di P.S.
Si controlleranno inoltre gli adempimenti legislativi degli organizzatori, ed il rispetto delle prescrizioni imposte dalle autorizzazioni.
- In merito a manifestazioni fieristiche e mercatali, oltre a procedere al posizionamento dei banchi di esposizione di vendita, si provvederà a presenziare alla manifestazione, al fine di vigilare sulla regolarità dell'andamento.

Numero di servizi previsto:

In base alle manifestazioni in programma

Numero di agenti per servizio:

Nr. 2/3 agenti per servizio o per turno

Numero di ore per servizio:

Nr. 4/6 per servizio per agente

Periodo considerato:

In base alle manifestazioni in programma

Fascia oraria:

In base alle manifestazioni in programma

Obiettivo da raggiungere:

Posizionare e presenziare alle manifestazioni

Report:

nr. di manifestazioni e nr. partecipanti

an
SAP
Alapal

2. Compensi

In caso di festivo domenicale, oltre il compenso orario è richiesto il riposo compensativo.

Importo stanziato con delibera G.C. n. 71 del 14.05.2010: € 2.500,00 (duemilacinquecento).

Motta Visconti, 11.06.2010



POLIZIA LOCALE
Roberto Lissi

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Roberto Lissi", written over the printed name.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature at the top, a signature with a horizontal line through it in the middle, and another signature at the bottom.