ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO
UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA DELLA VALLETTA
ANNI 2019 – 2021 – PARTE ECONOMICA 2021

Fra i sottoscritti facenti parte della delegazione trattante DELL'UNIONE LOMBARDA DELLA VALLETTA costituita ai sensi dell'art.10 del vigente CCNL

✓ **Per la parte pubblica:**

Segretario Unione	Dott. Esposito Valerio
Responsabile Servizio Ragioneria	Scaccabarozzi Elena

✓ **Per la parte delle organizzazioni sindacali:**

R.S.U. :	Dipendente	Ghezzi Placido
	Dipendente	Corti Alessandro
OO.SS. :	Rappresentante UIL FPL	Bonacina Italo
	Rappresentante CGIL	Elmo Teresa
	Rappresentante CISL	Cerri Enzo

Preso atto:

- della determinazione a cura del Responsabile del Servizio Economico-Finanziario n. 109 del 15.03.2021 "*Fondo risorse decentrate anno 2021: costituzione risorse stabili e proposta alla Giunta costituzione risorse variabili*;

- della determinazione a cura del Responsabile del Servizio Economico-Finanziario n. 110 del 16.03.2021 "*Fondo risorse decentrate anno 2021: costituzione risorse stabili e proposta alla Giunta costituzione risorse variabili - integrazione*;

- della relazione del revisore dei conti n. 9 in data 16/03/2021 con il quale l'organo di controllo ha certificato la corretta costituzione del fondo di cui alle determinazioni n. 109/2021 e 110/2021;

- della deliberazione della Giunta dell'Unione n. 30 del 16/03/2021 avente per oggetto: "*Fondo risorse decentrate anno 2021: costituzione e direttive alla delegazione trattante di parte pubblica*;

Sottoscivendo il presente verbale

LE PARTI

Sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto decentrato integrativo per gli anni 2019-2021 parte economica 2021.

Santa Maria Hoè, **03/12/2021**

Segretario Ente		Esposito Dott.Valerio	
Responsabile Servizio Finanziario		Scaccabarozzi Elena	
R.S.U. :	Dipendente	Ghezzi Placido	
	Dipendente	Corti Alessandro	
OO.SS. :	Rappresentante UIL FPL	Bonacina Italo	
	Rappresentante CGIL	Elmo Teresa	
	Rappresentante CISL	Cerri Enzo	

UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA DELLA VALLETTA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

(CONTRATTO DECENTRATO)

ANNI 2019-2021

PARTE ECONOMICA 2021

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale dipendente non dirigente in servizio presso l'Unione dei Comuni Lombarda della Valletta con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con esso disciplinati.
3. Il presente CCDI è espressione di quanto stabilito dal CCNL Funzioni Locali, sottoscritto in data 21.05.2018 relativo al triennio 2016-2018 e precedenti.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCDI ha validità per il triennio 2019/2021 e per la parte economica per l'annualità 2021.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2018 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016/2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa. In particolare, le risorse destinate alla performance sono così ripartite:
   - Performance individuale 49%
   - Performance collettiva/organizzativa 51%
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Per l'anno 2021 vengono individuati specifici "Progetti", allegati al presente contratto, ai fini dell'attribuzione della performane individuale e organizzativa, che per la loro peculiarità e modalità di realizzazione hanno valenza biennale (termine attività 31.12.2022). La quota relativa all'annualità 2022 sarà definita in sede di contrattazione decentrata per la parte economica 2022.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. L'articolo 69 CCNL 2018 prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. E' rimessa alla contrattazione integrativa definire preventivamente una quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.
3. La misura della maggiorazione è determinata come segue: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
4. La maggiorazione è attribuita al 10% del personale, arrotondato all'unità superiore, interessato dai processi di valutazione a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 3,70.
5. Nel caso venga superata la percentuale di cui al comma 4, i premi saranno attribuiti al personale considerando nell'ordine i seguenti criteri:
   - categoria economica più bassa
   - anzianità di servizio nel comparto Funzioni Locali.
6. Il personale non può essere destinatario della maggiorazione per 2 annualità consecutive.

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo.
5. I criteri di attribuzione sono disciplinati dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
6. Le nuove posizioni apicali (A6, B8, C6 e D7) potranno essere raggiunte trascorsi 24 mesi dalla loro istituzione (ovvero il 21 maggio 2018), pertanto gli scorrimenti verso tali posizioni potranno essere trattati nell'accordo decentrato dell'anno 2020.
7. Per l'anno 2021 sono state destinate risorse per € 4.000,00 alle progressioni orizzontali, da attribuirsi previo aggiornamento dei criteri di attribuzione previsti al paragrafo 15.1 del regolamento relativo al "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano i seguenti profili professionali a cui corrispondono attività di rischio e i relativi valori di indennità pari a € 1.50 giorno (calcolata per 21 giorni/mese = 252 giorni anno):

Profilo	Anno 2021
Esecutore (operaio)	Euro 378,00
Autista scuolabus	Euro 378,00
TOTALE	**756,00**

3. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. L'indennità viene attribuita per il maneggio valori superiore a € 5.000,00 annui.
4. L'indennità è stabilita nella misura di € 1.50 giornaliero (calcolata per 21 giorni/mese = 252 giorni anno).

Profilo	Anno 2021
Economo e Vice Economo	Euro 378,00
N. 3 agenti contabili ufficio demografico	Euro 1.134,00
TOTALE	**1.512,00**

5. Il responsabile del servizio di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.
2. Al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
   a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 1 unità, anche con autonomia funzionale;
   b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate.
3. Al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
   a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 1 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità.
   b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.
4. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.
5. Non sono riconosciute specifiche responsabilità per l'anno 2021.
6. Sono previsti inoltre i compensi per ufficiale di Stato Civile, anagrafe ed elettorale, che vengono confermati come segue:

Ufficiali Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale nominati	Anno 2021
Ufficio Demografico (R.B. – L.C. – R-D.)	900,00
TOTALE	**900,00**

Art. 10

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
   a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
   b) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
   c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI-IMU-TARI;
   d) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").
3. Si prevede una riduzione percentuale del premio di risultato e dei premi legati alla performance individuale e collettiva in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18 c.1 lett. h) ed eventuali altri previsti legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	**Abbattimento P.O. indennità di risultato**	**Abbattimento personale non dirigente**
Fino a € 3.000	20%	20%
Da 3.001 a 5.000	40%	40%
Da 5.001 a 7.000	60%	60%
Oltre 7.000	80%	80%

4. Le economie derivanti dall'applicazione delle predette percentuali di riduzione sono riassegnate ai compensi per la produttività individuale e collettiva.

Art. 11

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
   - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
   - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
   - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 12

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato in presenza di specifiche situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 13

Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
3. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero di lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono liquidate al termine di ogni trimestre.
4. L'adesione alla banca delle ore da parte del singolo lavoratore è volontaria e dovrà essere effettuata con apposita dichiarazione sottoscritta. L'adesione può essere revocata entro il 31 dicembre di ogni anno ed avrà valore per l'anno successivo.
5. A ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale con la possibilità di immettere o prelevare ora dal conto a lui intestato a seconda delle necessità. Il servizio personale provvederà ad evidenziare in prospetti mensili il numero delle ore accantonate per ogni dipendente.
6. Il limite massimo annuo delle ore immesso nella banca delle ore è pari all'orario di lavoro settimanale previsto dal contratto (es. tempo pieno = 36 ore, ecc....).
7. L'accantonamento avverrà sulla base della specifica richiesta da parte del dipendente alla fine di ogni mese lavorativo e le ore accantonate resteranno a disposizione per essere utilizzate entro l'anno successivo.
8. E' previsto un limite minimo per le immissioni e i prelievi nella banca delle ore stabilito in 30 minuti.
9. Non confluiscono nella banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività istituzionali (ad esempio straordinari Elettorali).
10. E' prevista la liquidazione della maggiorazione per le prestazioni di lavoro straordinario in coincidenza con la liquidazione delle ore straordinario per lo stesso periodo.

Art. 14

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Fermi restando gli orari di apertura degli uffici al pubblico, anche al fine di limitare il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, sugli orari di lavoro stabiliti opera una flessibilità giornaliera.
2. E' consentito al personale dipendente fruire dell'orario flessibile anticipando o posticipando l'orario di ingresso, sia antimeridiano che pomeridiano, di 30 minuti, con conseguente adeguamento dell'orario di uscita. Il recupero deve avvenire nella stessa giornata lavorativa.
3. Ritardi superiori ai 30 minuti rispetto all'orario di lavoro non sono consentiti, fatto salvo che il dipendente non sia stato opportunamente autorizzato.
4. Nelle fasce di presenza obbligatoria riferita agli orari di apertura al pubblico, le eventuali assenze dovranno essere preventivamente richieste ed autorizzate.
5. Il tempo di lavoro decorre dalle timbrature in entrata effettuate, personalmente, attraverso gli appositi lettori di tesserini magnetici.
6. Si ricorda che la timbratura fa pubblica fede sulla presenza fisica, in ufficio, del dipendente; ogni difformità di comportamento è penalmente rilevante, oltre che disciplinarmente perseguibile.

Art. 15

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
   - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
   - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.
4. Vengono individuate le seguenti attività perle quali è possibile superare il limite di 13 settimane legate a:
   - Servizio di trasporto scolastico: Esecutore (autista scuolabus).

Art. 16

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare le risorse decentrate.

Art. 17

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. Per l'anno 2021, l'obiettivo primario per la valutazione della performance individuale delle P.O. sarà l'attività di gestione del bilancio di competenza inteso come raffronto tra la previsione definitiva di bilancio entrata/spesa e le risultanze a rendiconto. Per la valutazione della performance organizzativa vengono individuati specifici "Progetti", allegati al presente contratto, che per la loro peculiarità e modalità di realizzazione hanno valenza biennale (termine attività 31.12.2022).
3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 18

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018) – in vigore dal 01/12/2018

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. La misura dell'indennità è stabilita in € 1.50 giornalieri (calcolata per 21 giorni/mese = 252 giorni anno). Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano i seguenti profili professionali.

Profilo	Anno 2021
N. 1 agenti polizia locale N. 1 agente polizia locale	Euro 378,00 Euro 63,00
TOTALE	**441,00**

Art. 19

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018) - in vigore dal 01/12/2018

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
   - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
   - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

3. Per l'anno 2021 si veda l'articolo 9 del presente contratto.

Art. 20

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanzia le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
3. Con il presente contratto integrativo non sono finanziati progetti.

TITOLO IV – TRATTAMENTI ACCESSORI

Art. 21

Buoni Pasto (art. 45-46 CCNL 2000, art. 13 CCNL 2006)

1. Sono previsti buoni pasto sostitutivi del servizio mensa a favore dei dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con pausa non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore.
2. La medesima disciplina si applica nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero (art. 45 CCNL 14.09.2000).
3. Se la pausa supera le 2 ore il buono pasto non verrà corrisposto.
4. L'importo del buono pasto giornaliero è pari a € 5.50
5. La prestazione successiva alla pausa pranzo deve essere di almeno 2 ore.
6. Per particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi ed anche l'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, possono usufruire di una pausa per la consumazione dei pasti anche non rispettando i limiti sopra imposti. Vengono in questo caso individuate le seguenti figure professionali:
   - Servizio di trasporto scolastico: Esecutore (autista scuolabus).

****

ALLEGATI:

- Riepilogo costituzione Fondo
- Riepilogo utilizzo Fondo.
- Progetti 2021-2022

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2016-2018 (1)

	DESCRIZIONE	2016	2021
	Risorse stabili		
DAL 2018 IMPORTO UNICO	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - *(ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)* ***(ART. 67 C.1, 1°PERIODO, CCNL 2016-18)***	67.589,88	67.590,88
	INCREMENTI CCNL 2002-05 - *(ART. 32 CC. 1,2,7)* CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1;4,5 PARTE FISSA) INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	3.159,38	3.159,38
	RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 ***(ART. 67 C. 2 Lett. d) CCNL 2016-18)***	0,00	0,00
	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - *(ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18)* **dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18**	0,00	2.090,66
	INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - *(ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)* ***(ART. 67 C.2 Lett. g) CCNL 2016-18)*** **neutri gli incrementi successivi al 2016, perché finanziati da una corrispondente riduzione delle risorse per straordinario**	0,00	0,00
	INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - *(ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)* ***(ART. 67 C.2 Lett. e) CCNL 2016-18) (*)***	0,00	0,00
	INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)* ***(ART. 67 C.5 Lett. a) CCNL 2016-18)***	476,79	0,00
	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - *(ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)* ***(ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE)***	0,00	0,00
	EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 ***(ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18)*** **dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite**		2.068,44
	Totale Risorse variabili soggette al limite		**70.750,26**
	Totale Risorse variabili NON soggette al limite		**4.159,10**
	TOTALE RISORSE STABILI	**71.226,05**	**74.909,36**
	Risorse variabili soggette al limite		
	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)* (2) ***(ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)***	0,00	0,00
	RECUPERO EVASIONE ICI - *(ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)* ***(ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)***	0,00	0,00
	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - *(ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)* (3) ***(ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)***	0,00	0,00
	IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE ***(ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18)***		0,00
	NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) ***(ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18)***	4.100,00	3.160,00
	INTEGRAZIONE 1,2% - *(ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)* ***(ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA***	4.840,24	4.840,00
	MESSI NOTIFICATORI - *(ART. 54, CCNL 14.9.2000)* **(ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)**	0,00	0,00
	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14.9.2000)* (4) ***(ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)***	0,00	0,00
	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE *(ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)* (8) ***(DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 19.04.2016 al 31.12.2017***	0,00	0,00
	Totale Risorse variabili soggette al limite	**8.940,24**	**8.000,00**
	Risorse variabili NON soggette al limite		
	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - *(ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)* ***(ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18)***	0,00	0,00
	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - *(ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)* ***(ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO***	0,00	0,00
	INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO ***(ART. 67 C.3 Lett.k) CCNL 2016-18) (*)***	0,00	0,00
	QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - *(ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)* ***ATTIVITA' SVOLTE PRIMA ENTRATA IN VIGORE D.LGS. 50/16***	1.000,00	0,00
	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE *(ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)* (8) ***(DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 01.01.2018***	0,00	0,00
	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14/9/2000)* (5) ***(ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)***	0,00	0,00
	SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, *ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)* (6) ***(ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)***	0,00	0,00
	RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - *(ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)* (7) ***(ART. 67 C.3 Lett.b) CCNL 2016-18)***	0,00	0,00
	EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017 SE APPOSITO DPCM ***(ART. 67 C.3 Lett.j) e C.9 CCNL 2016-18)***		
	Totale Risorse variabili NON soggette al limite	**1.000,00**	**0,00**
	TOTALE RISORSE VARIABILI	**9.940,24**	**8.000,00**
	TOTALE RISORSE DECENTRATE	**81.166,29**	**82.909,36**

RIDUZIONE FONDO PER PERSONALE ATA	0,00	0,00
RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (**)	0,00	0,00
RIDUZIONE FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI SENZA DIRIGENZA - *(ARAN RAL294)*	0,00	0,00
RIDUZIONE FONDO, DAL 2018, IMPORTO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ANNO 2017 - ENTI CON DIRIGENZA - *(ART. 67, C. 1, 2° PERIODO, CCNL 2016-18)*		0,00
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	0,00	0,00
DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	0,00	
DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		0,00
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO E DELLE RIDUZIONI/DECURTAZIONI	**80.166,29**	**78.750,26**
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA	**62.500,00**	**63.900,00**
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI CON LA DIRIGENZA - DAL 2018		
TOTALE CON PO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO E DELLE RIDUZIONI/DECURTAZIONI	**142.666,29**	**142.650,26**
DIFFERENZA RISPETTO AL 2016 *(ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017)* ***(ART. 67 C.7 CCNL 2016-18) (**)***		-16,03
RECUP. FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 D.L. 16/2014 - CIRC. 10946 DEL 12.08.2014 - ART. 40 C. 3-QUINQUIES D.LGS. 165/2001 - ART. 67 C.11 CCNL 2016-18)		
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	143.666,29	146.809,36

(*) Il meccanismo vale anche per le Unioni (art. 70-sexies CCNL 2016-18), fermo restando il principio che il trasferimento di personale non deve implicare, a livello aggregato, maggiori oneri. Per questa ragione, nel caso di trasferimento successivo all'entrata in vigore dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, l'incrmento non è soggetto al limite della disposizione stessa.

(**) Il meccanismo vale anche per le Unioni (art. 70-sexies CCNL 2016-18), fermo restando il principio che il trasferimento di personale non deve implicare, a livello aggregato, maggiori oneri. Per questa ragione, nel caso di trasferimento successivo all'entrata in vigore dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, la riduzione abbassa, in misura corrispondente, anche il limite dettato dalla disposizione stessa.

NOTE DA 1 A 6: FONTE ARAN-RGS

(1) Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.

(2) Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione ecc. riferiti ad attività ordinariamente rese, per convenzioni o accordi pre-D.L. n. 78/2010.

(3) Escluse le poste individuate tra le risorse variabili non soggette al limite.

(4) Compensi derivanti da cause con spese compensate (posizione non condivisa dalla Corte dei conti, da ultimo sez. Piemonte, parere n. 20/2018)

(5) Compensi derivanti da cause con vittoria di spese a carico della controparte, acquisite in entrata al bilancio dell'ente

(6) Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione ecc. riferiti ad attività non ordinariamente rese, per convenzioni o accordi post-D.L. n. 78/2010

(7) Nel rispetto delle condizioni dettate dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei conti, delibera n. 34/2016)

(8) In attesa della pronuncia della Sezione delle Autonomie della Corte dei conti

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2016-2018 (1)

	DESCRIZIONE	2021
DA PARTE STABILE	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI ***(ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)***	44.591,96
	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO ***(ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)***	4.000,00
	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO ***(ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)***	12.920,37
	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO *(ART. 31 C.7, SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000)* ***(ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)***	0,00
	INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO *(ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995)* ***(ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)***	0,00
	TOTALE RISORE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	61.512,33
PARTE PREVALENTE RISORSE ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E PER MESSI NOTIFICATORI	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ***(ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)***	9.071,90
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ***(ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18) ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)***	8.716,13
	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO ***(ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)***	2.268,00
	INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITA' E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 ***(ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)***	0,00
	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' ***(ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUIES CCNL 2016-18)***	900,00
	INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE ***(ART. 68, C. 2, Lett. f) E ART. 56-QUATER CCNL 2016-18)***	441,00
	INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE ***(ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18)***	
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITA' DELL'ART. 68, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F	21.397,03
	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT ***(ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18)***	0,00
	COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI *(ART. 54 CCNL 14.09.2000)* ***(ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)***	0,00
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	**82.909,36**
	RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	63.900,00
	TOTALE FINALE	146.809,36
(1) Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.		0,00

RISORSE ART. 67 COMMA 3 DA DESTINARSI ALLE FINALITA' DI CUI ALL'ART. 68 COMMA 3	ANNO
a) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)* (2) ***(ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)***	0,00
b) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - *(ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)* (1) ***(ART. 67 C.3 Lett.b) CCNL 2016-18)***	0,00
d) IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE ***(ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18)***	0,00
e) ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO ACC. A CONSUNTIVO - *(ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)* ***(ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO***	0,00
h) INTEGRAZIONE 1,2% - *(ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)* ***(ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA***	4.840,00
i) NUOVI SERVIZI E RIORG. SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) ***(ART. 67 C. 3 Lett. i) e C.5 Lett. b) CCNL 2016-18)***	3.160,00
j) EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017 SE APPOSITO DPCM ***(ART. 67 C.3 Lett.j) e C.9 CCNL 2016-18)***	0,00
k) INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO ***(ART. 67 C.3 Lett.k) CCNL 2016-18)***	0,00
TOTALE	8.000,00

LA PARTE PREVALENTE DELLE RISPORSE DI CUI SOPRA E' DESTINATA ALLE SEGUENTI FINALITA':

70% AI TRATTAMENTI ECONOMICI SOTTO INDICATI (ART. 68 COMMA 2)	
a) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ***(ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)***	3.000,00
c) INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO ***(ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)***	2.268,00
cc) INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE ***(ART. 56-QUINQUIES CCNL 2016-18)***	441,00
d) INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITA' E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 ***(ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)***	0,00
e) COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' ***(ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUIES CCNL 2016-18)***	2.291,00
f) INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE ***(ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18)***	0,00
TOTALE	8.000,00

30% ALLA FINALITA' SOTTO INDICATA (ART. 68 COMMA 2)	
b) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ***(ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18)***	8.716,13

MECCANISMO DI CALCOLO RELATIVO ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE DEL PREMIO, AD UNA LIMITATA QUOTA DI PERSONALE, IN MISURA NON INFERIORE AL 30% DEL VALORE MEDIO PRO-CAPITE DEI PREMI ATTRIBUITI AL PERSONALE VALUTATO POSITIVAMENTE)	
a) Numero complessivo dipendenti valutatabili	26
b) media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. b) (performance Individuale): somma a disposizione/n. dipendenti	335,24
c) numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (% da definire In contrattazione)	3,00
d) valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa (30% b*c): somma per maggiorazione	301,71
e) somma a disposizione per valutazione perf. individuale di tutti i dipendenti (somma iniziale - d)	8.414,42

PROGETTO 1 – RIORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DI RIFERIMENTO: nuovo "Regolamento per l'ordinamento degli uffici e servizi" approvato con deliberazione di Giunta Unione n. 36 del 06.04.2021 e s.m.i.

SERVIZI E PERSONALE COINVOLTI:

SETTORE 1 – AFFARI GENERALI
Servizio 1 – Segreteria: Caldirola Davide – Fumagalli Lara - Responsabile Tavola Elisabetta
Servizio 2 – Demografici: Longhi Carmen – Rocca Bambina – Responsabile Fumagalli Moneka
Servizio 3 – Sociale: Perin Roberta – Responsabile Fumagalli Moneka
Servizio 4 – Scuola e Cultura: Aldeghi Luana – Citterio Mariagrazia – El Ayyane Ahmed - Responsabile Tavola Elisabetta

SETTORE 2 - ECONOMICO
Servizio 5 – Ragioneria: Bonacina Silvia – Ghezzi Marilena – Responsabile Scaccabarozzi Elena
Servizio 6 – Tributi: Bosisio Carmen – Valsecchi Anna – Responsabile Riva Luigia
Servizio 7 – Risorse Umane: Responsabile Scaccabarozzi Elena

SETTORE 3 - TERRITORIO
Servizio 8 – Tecnico: Marchesi Sara – Responsabile Cogliati Mario
Servizio 9 – Lavori Pubblici e Ambiente: Del Vecchio Michela – Mascheroni Matteo - Responsabile Cogliati Mario
Servizio 10 – Manutenzioni: Ghezzi Laura – Talotta Giorgio – Responsabile Milani Massimo

SETTORE 4 – POLIZIA LOCALE
Servizio 11 – Polizia Locale: Ghezzi Placido – Lafranconi Chiara – Scarabelli Tommaso – Redaelli Raffaele – Responsabile Barile Vincenzo

UNITA' DI PROGETTO
Unità di Progetto 1 – Comune Smart: Corti Alessandro – Responsabile Santaniello Rosa

OGGETTO ATTIVITA'

Passaggio di consegne, attività e competenze tra i vari uffici/servizi a seguito dell'attribuzione di nuove competenze assegnate con la riorganizzazione degli uffici e servizi in base al nuovo Regolamento e nello specifico nell'Allegato A dello stesso.

Formazione del personale degli altri uffici/servizi per sull'attribuzione delle nuove competenze (modalità di gestione, adempimenti, scadenze, rapporti con gli utenti e con i fornitori/prestatori di servizi).

Riorganizzazione delle attività nei vari uffici e servizi secondo il nuovo modello organizzativo.

RISULTATI ATTESI

1) Piena operabilità degli uffici secondo la nuova organizzazione
2) Emersione delle problematiche connesse al passaggio di attività
3) Ricognizione delle attività pregresse non gestite e programmazione dello smaltimento del lavoro arretrato eventualmente emerso.
4) Proposte su nuove modalità di gestione degli uffici e dei servizi.
5) Relazione finale dopo 12 mesi dall'attivazione della nuova organizzazione.

EVENTUALI RISORSE FINANZIARIE NECESSARIE

Nessuna.

PROGETTO 2 – TRANSIZIONE AL DIGITALE

DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DI RIFERIMENTO: Documento Unico di Programmazione – P.E.G.

SERVIZI E PERSONALE COINVOLTI:

SETTORE 1 – AFFARI GENERALI
Servizio 1 – Segreteria: Caldirola Davide – Fumagalli Lara - Responsabile Tavola Elisabetta
Servizio 2 – Demografici: Longhi Carmen – Rocca Bambina – Responsabile Fumagalli Moneka
Servizio 3 – Sociale: Perin Roberta – Responsabile Fumagalli Moneka
Servizio 4 – Scuola e Cultura: Aldeghi Luana – Citterio Mariagrazia – El Ayyane Ahmed - Responsabile Tavola Elisabetta

SETTORE 2 - ECONOMICO
Servizio 5 – Ragioneria: Bonacina Silvia – Ghezzi Marilena – Responsabile Scaccabarozzi Elena
Servizio 6 – Tributi: Bosisio Carmen – Valsecchi Anna – Responsabile Riva Luigia
Servizio 7 – Risorse Umane: Responsabile Scaccabarozzi Elena

SETTORE 3 - TERRITORIO
Servizio 8 – Tecnico: Marchesi Sara – Responsabile Cogliati Mario
Servizio 9 – Lavori Pubblici e Ambiente: Del Vecchio Michela – Mascheroni Matteo - Responsabile Cogliati Mario
Servizio 10 – Manutenzioni: Ghezzi Laura – Talotta Giorgio – Responsabile Milani Massimo

SETTORE 4 – POLIZIA LOCALE
Servizio 11 – Polizia Locale: Ghezzi Placido – Lafranconi Chiara – Scarabelli Tommaso – Redaelli Raffaele – Responsabile Barile Vincenzo

UNITA' DI PROGETTO
Unità di Progetto 1 – Comune Smart: Corti Alessandro – Responsabile Santaniello Rosa

OGGETTO ATTIVITA'

La transazione al digitale ha come obiettivo dell'efficientamento dell'azione amministrativa sia rivolta all'esterno ovvero agli utenti finali dei servizi erogati, sia all'interno per il miglioramento delle procedure e dei procedimenti amministrativi.

Oggetto del presente progetto è sono i servizi a rilevanza esterna, ed in particolare:

a) Implementazione e attivazione dei servizi on line per l'utilizzo da parte degli utenti;
b) implementazione e attivazione dei sistemi di pagamento PagoPA per tutte le tipologie di servizi;
c) Implementazione e attivazione dei servizi tramite AppIO;
d) Aggiornamento dei Siti internet istituzionali dell'Unione e dei Comuni associati;
e) Aggiornamento Sezione amministrazione trasparente dell'Unione e dei Comuni associati.

RISULTATI ATTESI

Relazione finale al 31.12.2021 e al 31.12.2022 sullo stato di implementazione e attivazione delle attività individuate in correlazione con gli obblighi normativi previsti dall'Agid.

EVENTUALI RISORSE FINANZIARIE NECESSARIE

Risorse necessarie all'implementazione delle dotazioni hardware e software per raggiungere gli obiettivi delineati.

PROGETTO 3 – PARTECIPAZIONE A BANDI E PROGETTI

DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DI RIFERIMENTO: Documento Unico di Programmazione – P.E.G.

SERVIZI E PERSONALE COINVOLTI:

SETTORE 1 – AFFARI GENERALI
Servizio 1 – Segreteria: Caldirola Davide – Fumagalli Lara - Responsabile Tavola Elisabetta
Servizio 2 – Demografici: Longhi Carmen – Rocca Bambina – Responsabile Fumagalli Moneka
Servizio 3 – Sociale: Perin Roberta – Responsabile Fumagalli Moneka
Servizio 4 – Scuola e Cultura: Aldeghi Luana – Citterio Mariagrazia – El Ayyane Ahmed - Responsabile Tavola Elisabetta

SETTORE 2 - ECONOMICO
Servizio 5 – Ragioneria: Bonacina Silvia – Ghezzi Marilena – Responsabile Scaccabarozzi Elena
Servizio 6 – Tributi: Bosisio Carmen – Valsecchi Anna – Responsabile Riva Luigia
Servizio 7 – Risorse Umane: Responsabile Scaccabarozzi Elena

SETTORE 3 - TERRITORIO
Servizio 8 – Tecnico: Marchesi Sara – Responsabile Cogliati Mario
Servizio 9 – Lavori Pubblici e Ambiente: Del Vecchio Michela – Mascheroni Matteo - Responsabile Cogliati Mario
Servizio 10 – Manutenzioni: Ghezzi Laura – Talotta Giorgio – Responsabile Milani Massimo

SETTORE 4 – POLIZIA LOCALE
Servizio 11 – Polizia Locale: Ghezzi Placido – Lafranconi Chiara – Scarabelli Tommaso – Redaelli Raffaele – Responsabile Barile Vincenzo

UNITA' DI PROGETTO
Unità di Progetto 1 – Comune Smart: Corti Alessandro – Responsabile Santaniello Rosa

OGGETTO ATTIVITA'

Gestione delle diverse fasi amministrative e tecniche per consentire la partecipazione dell'Unione e dei comuni associati a bandi di finanziamento statali, regionali o di altri soggetti (fondazioni, ecc....)

RISULTATI ATTESI

Relazione finale al 31.12.2021 e al 31.12.2022 sull'adesione ai vari bandi, esito delle istruttorie, realizzazione dei progetti finanziati.

EVENTUALI RISORSE FINANZIARIE NECESSARIE

Risorse necessarie alla realizzazione dei progetti eventualmente non interamente finanziati.