



COMUNE DI SAN GIORGIO DI PIANO
PROVINCIA DI BOLOGNA
Via Libertà, 35 – 40016 SAN GIORGIO DI PIANO (BO)
FAX 051/892188 – TEL. 051/6638511

Accordo a integrazione del CCDI normativo 2002- 2005 CCDI Parte economica 2017

In esecuzione della deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 20/03/2018 di autorizzazione alla sottoscrizione del CCDI 2017, in data 27/03/2018 presso la sede dell'Amministrazione comunale si sono riuniti i Sigg:

Delegazione di parte pubblica:
Dott. Fausto Mazza – Presidente

Delegazione trattante di parte sindacale:

R.S.U.

FP CGIL: Gladys Ghini

Le parti come sopra costituite sottoscrivono l'allegato Accordo decentrato integrativo:

Accordo a integrazione del CCDI normativo 2002- 2005 CCDI Parte economica 2017

TITOLO 1

NORME GENERALI, RISORSE E PREMIALITA'

ART. 1. OGGETTO, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto disciplina le risorse decentrate destinate all'incentivazione della performance e al sistema delle indennità. La sua validità si estende dalla sua sottoscrizione fino al 31/12/2017 sia per la parte normativa che per la parte economica, fatte salve eventuali modifiche concordate tra le parti.
2. Il contratto si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione Comunale di San Giorgio di Piano a tempo indeterminato. Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, anche mediante somministrazione, ha diritto al riconoscimento delle indennità legate alla funzione (rischio, turno, reperibilità) in misura proporzionale al servizio svolto, mentre partecipa alla ripartizione degli incentivi legati alla performance in presenza di un rapporto di lavoro almeno semestrale.
3. Il personale comandato o distaccato presso altri Enti concorre agli istituti incentivanti previsti dal presente CCDI fatta salva la definizione di accordi per acquisire dall'altra Amministrazione gli elementi di valutazione della prestazione individuale.
4. Il presente accordo si applica a decorrere dal 1 gennaio 2017, salvo che per alcuni istituti non sia espressamente indicata altra decorrenza, e dalla sua applicazione cessano di avere efficacia tutte le disposizioni contenute in precedenti contratti e accordi decentrati relativi alle medesime materie trattate.

ART 2. CONTROVERSIE E INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano, entro 15 giorni dalla richiesta salvo impedimenti, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, a titolo di interpretazione autentica.
2. L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

ART. 3. CRITERI PER LA QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004 possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, previa attestazione dell'organismo indipendente di valutazione.
3. Eventuali risorse variabili aggiuntive finanziate ai sensi dell'art. 15 comma 5 per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili, possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.
4. Le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione", "risparmi di gestione", o altri istituti analoghi sono erogabili mediante specifici accordi in sede di ripartizione annua delle risorse, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa citata.
5. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15 comma 1 lett. k) del CCNL 1/4/1999 sono previste nel bilancio e corrisposte secondo criteri previsti dai rispettivi regolamenti, pertanto ai fini della gestione del fondo costituiscono partite di giro.

ART. 4 - SISTEMA INCENTIVANTE

1. Il sistema di valutazione del personale dipendente trova la propria fonte nel Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale approvato dall'Amministrazione, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs 150/2009. In assenza di tale disciplina, si applica in via transitoria il sistema previsto dal precedente CCDI.
2. Il sistema prevede la valutazione della performance organizzativa della struttura di appartenenza e della performance individuale collegata ai comportamenti organizzativi e agli obiettivi individuali. La valorizzazione della performance è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e al complessivo apporto individuale, secondo gli esiti del processo di misurazione e valutazione.

3. A tale finalità sono destinate le risorse variabili di cui all'art. 31 comma 3 del CCNL 22/1/2004 nonché quelle previste residuali di parte stabile e da ulteriori disposizioni normative specifiche.

ART. 5 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

1. Le parti convengono che, al fine di non pregiudicare le risorse disponibili del fondo per gli esercizi futuri, non si dia luogo a progressioni orizzontali, riservandosi di disciplinare le modalità applicative dell'istituto, qualora se ne verificassero le condizioni.

TITOLO II SISTEMA DELLE INDENNITA'

ART. 6 – PRINCIPI GENERALI

1. Le indennità previste dal presente Titolo sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e finalizzate a riconoscere e valorizzare l'espletamento di funzioni ulteriori rispetto all'esercizio di compiti propri della categoria di appartenenza; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
2. Il Dirigente/Responsabile individua gli aventi diritto rispetto alla percezione delle indennità, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo.
3. L'erogazione di due o più indennità in capo allo stesso soggetto è consentita solo qualora non attenga alla medesima fattispecie.
4. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate, e sono proporzionate sulla base della presenza in servizio.
5. Le indennità derivanti dalla rilevazione presenze mensili vengono erogate nel secondo mese successivo a quello di riferimento. Le indennità da erogare a consuntivo dell'esercizio saranno oggetto di liquidazione immediatamente dopo la conclusione del processo di quantificazione delle risorse e delle verifiche da parte dei revisori e dell'OIV.

ART. 7 – INDENNITA' DI RISCHIO

1. Viene attribuita al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, secondo quanto previsto dall'art. 37 CCNL 14/9/2000, nella misura massima di € 30,00 mensili in base ai giorni di servizio prestati mensilmente

2. I fattori di rischio rilevanti ai fini dell'attribuzione dell'indennità sono individuati nei seguenti:
 - prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - prestazioni di lavoro legate a lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, cucine, attività di manutenzione del verde, interventi su fognature.
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, agenti chimici, biologici, fisici.

3. L'indennità viene corrisposta al personale interessato sulla base di idonea certificazione dei Dirigenti dei Settori interessati, valida fino al verificarsi di diverse condizioni lavorative. A titolo esemplificativo si individuano le seguenti figure professionali per le quali l'indennità è riconoscibile:
 - Addetti manutenzione e verde (Istruttori, Collaboratori ed esecutori tecnici)
 - Autisti
 - Assistente sociale

Art. 8 - INDENNITA' DI TURNO E MAGGIORAZIONE PER LAVORO FESTIVO

1. Per la remunerazione di turno e maggiorazioni relative a lavoro festivo si fa esclusivo riferimento a quanto disposto dai vigenti CCNL.
I servizi che prestano attività lavorativa per l'arco temporale previsto dalla norma contrattuale sono i seguenti: Servizi educativi e scolastici Scuola materna e asilo nido
Personale interessato:
 - Esecutori tecnici (personale ausiliario)
 - Insegnanti ed Educatori

Art. 9 – INDENNITA' MANEGGIO VALORI

1. L'indennità di maneggio valori prevista dall'art. 36 del contratto integrativo del 14/9/2000 spetta al personale formalmente individuato e adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori e cassa, cioè alla gestione diretta di denaro contante, per le sole giornate in cui si è effettivamente adibiti a tale servizio.
Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente indennità di €. 1,55 al giorno.
2. L'ammontare annuo dei valori maneggiati è desunta dai rendiconti resi dagli Agenti Contabili e dai subagenti. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente a consuntivo nell'anno successivo alla maturazione.

3. Non è comunque erogabile l'indennità qualora la remunerazione risultante dall'applicazione del presente articolo risulti superiore a un quinto delle somme maneggiate.

Art. 10 - INDENNITA' DI REPERIBILITA'

1. Il servizio di reperibilità è istituito con atto gestionale del Dirigente del Settore Gestione del Territorio, deve coinvolgere un numero minimo di n.5 operatori ed è limitato ad un numero massimo di 6 giorni mensili con presenza continuativa come indicato nella seguente tabella.

Giorni feriali (lun-merc-ven o sabato)	Dalle ore 13.00 alle ore 7.00 pari a 18 ore consecutive per una unità
Giorni feriali (mart-gio)	Dalle ore 17.00 alle ore 7.00 pari a 14 ore consecutive per una unità
Giorni festivi	24 ore consecutive per una unità

2. la modalità di reclutamento avviene previa informazione scritta a tutti i dipendenti, assicurando la rotazione tra più soggetti e individuando prioritariamente coloro che hanno manifestato il proprio interesse.
3. Per la disciplina e la remunerazione della reperibilità si rimanda a quanto disposto dai vigenti CCNL. L'erogazione avviene sulla base dei calendari di presenza in turno di reperibilità, predisposti mensilmente dal Settore di riferimento e trasmessi al Servizio personale.
4. Il servizio di reperibilità è esteso in forma temporanea anche al personale dipendente che in occasione dello sciopero è reperibile sulla base del contingente previsto dal vigente accordo sui servizi minimi essenziali. La reperibilità è remunerata con l'indennità prevista contrattualmente e per il numero di ore corrispondenti alla durata della reperibilità.

ART. 11 - INDENNITÀ PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ (Art. 17 co. 2 lett. f)

1. L'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità spetta alle figure professionali corrispondenti alle seguenti fattispecie:
 - a) ai responsabili di Servizio di cat. D o C;
 - b) economo comunale per le aumentate responsabilità connesse alle nuove modalità di gestione dei servizi.
2. Per tutti i ruoli così individuati il valore della retribuzione per l'anno 2017 è pari a € 1.750,00 annui lordi. Lo stesso importo è soggetto a certificazione finale del Responsabile.
3. L'indennità viene erogata a consuntivo dell'esercizio.

ART. 12 - COMPENSO PER ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 17 comma 2 lett. i)

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità di seguito indicate, è prevista una indennità nella misura massima prevista dal CCNL, pari a € 300,00 annui lordi.
2. L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità mensile (lorda)
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 25,00
Ufficiale elettorale	€ 25,00
Addetti URP con affidamento specifiche responsabilità	€ 25,00
Responsabile di tributi	€ 25,00
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 25,00
Messi notificatori con funzioni di Ufficiale Giudiziario	€ 25,00

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Il conferimento dell'incarico viene riconosciuto con disposizione del Dirigente/Responsabile.
5. L'indennità viene erogata mensilmente a consuntivo al netto delle assenze di cui all'art. 71 comma 1 del D.L.112/2008

Art. 13 - INDENNITA' DI DISAGIO

1. Ai dipendenti di Categoria B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile come indicata per ciascuna casistica.
2. Si individua la fattispecie dell'**orario disagiato** nei casi di articolazione sistematicamente disagiata (es. orario "spezzato", rientri serali e/o festivi, ecc.) per i seguenti servizi:

servizi cimiteriali: n. 1 unità personale

compenso mensile € 30,00 rapportati ai giorni di effettiva presenza in servizio.

servizio URP e servizio Anagrafe

per il particolare orario conseguente all'apertura al pubblico in una giornata alla settimana di 10.30 ore consecutive, viene corrisposta una indennità mensile di € 27,50 da rapportare in relazione all'effettiva presenza.

4. L'indennità di disagio è attribuita a seguito di disposizione del Dirigente/Responsabile con la quale dà atto dell'effettiva assegnazione alle attività disagiate di cui sopra.
5. L'indennità di disagio viene erogata a consuntivo dell'esercizio.

Art. 14 – PROGETTI DI PRODUTTIVITA’ su risorse variabili anno 2017 e risorse residue

Le parti concordano:

- sulla attivazione del progetto specifico per il conferimento dei servizi alla persona all’Unione Reno Galliera, finanziato da risorse ex art. 15 co. 5 CCLN 1999 ed approvato dalla Giunta Comunale con propria deliberazione di indirizzi alla contrattazione per un valore di € 4.680,00,
- sulla destinazione di € 2.070 per il progetto “Fuori orario”, coerentemente con gli obiettivi già individuati nelle contrattazioni precedenti:
- sulla destinazione di € 24.094, finanziati dalle risorse stabili non utilizzate e dalle risorse variabili, alla incentivazione della produttività individuale e collettiva attraverso l’allegato progetto di riorganizzazione dei servizi dell’Ente in seguito al conferimento dell’Area “Servizi alla persona” in Unione Reno Galliera.

San Giorgio di Piano 27/03/2018/

Delegazione di parte pubblica:

F.to Dott. Fausto Mazza - Presidente

Delegazione trattante di parte sindacale:

F.to RSU

F.to FP CGIL: Gladys Ghini

allegati:

Fondo 2017

n. 1 progetto finanziato da art. 15 co. 5

n. 1 progetto finalizzato finanziato da art. 15 co.2 “Fuori Orario”

criteri e modalità di incentivazione della produttività (progetto di riorganizzazione dei servizi dell’Ente)



FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2017

RISORSE PER IL FINANZIAMENTO		UTILIZZO DEL FONDO	
RISORSE STABILI art. 31 comma 2 CCNL 22/01/04		USCITE PARTE STABILE	
Fondo storico	90.344,19		
Risparmi su straordinario (Art. 14 comma 4 ccnl 1999)	179,00		
Art. 4 comma 1 CCNL 05/10/2001 (1,1% monte salari 1999)	13.210,06		
RIA e ad personam pers. cessato dal 01/01/2000	6.914,73		
Rideterminazione fondo progressioni economiche	7.770,11		
Art. 15 c. 5 CCNL 1999 per nuovi servizi con aumento dotazioni organiche	454,48	Progressioni orizzontali	48.130,00
Fondo stabile art. 31 comma 2 (storico)	118.872,57	Indennità di comparto	20.100,00
Art. 32 c. 1 CCNL 22/01/04 (0,62%)	8.144,38		
Art. 32 c. 2 CCNL 22/01/04 (0,50%)	6.568,05	Indennità nido CCNL 2000 (€ 61,97 x 10 mesi)	1.240,00
Art 4 c. 1 CCNL 2004/2005 - 09/05/06 (0,50% m.s. 2003)	6.038,41	Indennità nido/materna CCNL 2001 (€ 28,41 x 12 mesi)	1.705,00
Art. 8 c. 2 CCNL 2006/2007 - 11/04/08 (0,60% m.s. 2005)	9.042,96	Turno	12.000,00
DECURTAZIONE PEO E COMPARTO personale trasferito RG	-16.508,26	Rischio	1.980,00
DECURTAZIONE "ZAINETTO" personale trasferito RG	-1.633,00	Reperibilità	7.426,00
ulteriore decurtazione peo	-944,25	Indennità URP - stato civile (lett. i)	1.337,50
DECURTAZIONE PEO E COMPARTO personale trasferito SERA	-3.603,17		
DECURTAZIONE rischio /disagio personale trasferito SERA	-1.453,40	Maneggio valori	700,00
RISORSE STABILI anno 2010	124.524,29	maggiorazione oraria fest	500,00
RIA pers. cessato 2011-2014	2.693,08	Disagio	3.000,00
RIA pers. cessato 2011-2014	-2.693,08	Indennità particolari responsabilità (lett. f)	12.104,17
RIA personale cessato 2015-2016	4.821,44		
Taglio per riduzione personale (art.9 co. 2bis L.122/2010) - storico 2014	-15.510,43		
RIDUZIONE PER LIMITE 2016	0,00		
TOTALE RISORSE STABILI	113.835,30	USCITE PARTE STABILE	110.222,67
RISORSE VARIABILI art. 31 comma 3		USCITE PARTE VARIABILE	
Art. 15 c. 2 CCNL 1/4/99 (max 1,2% m.s. 1997) - previa verifica Nucleo c. 4.	14.074,00		
Art. 15 c. 5 - nuovi servizi SENZA aumento dotazioni organiche	4.680,00	progetti ex art. 15 co 5	4.680,00
TOTALE	18.754,00		
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI	132.589,30	progetti specifici/salario di produttività	26.094,97
ALTRE RISORSE		USCITE PARTE VARIABILE	
Risorse residue da anno precedente	5.094,34		
RISORSE 2016 RINVIATE DALLA CONTRATTAZIONE	3.314,00		
TOTALE RISORSE VARIABILI	27.162,34	USCITE PARTE VARIABILE	30.774,97
RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA		SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA	
DLGS 163/2006: INCENTIVI PROGETTAZIONE periodo transitorio 19/8/2014-18/4/2016	0,00	DLGS 163/2006: INCENTIVI PROGETTAZIONE periodo transitorio 19/8/2014-18/4/2016	0,00
Istat	1.000,00	Istat	1.000,00
TOTALE RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA	1.000,00	TOTALE SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA	1.000,00
TOTALE COMPLESSIVO	141.997,64	TOTALE COMPLESSIVO	141.997,64



COMUNE DI SAN GIORGIO DI PIANO

Provincia di Bologna

2° AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Codice fiscale 01025510379 – Partita IVA 00529251209

PROPOSTA DI PROGETTO

finanziato con risorse ex art. 15 comma 5 CCNL 1/4/1999

Titolo progetto: CONFERIMENTO SERVIZI ALLA PERSONA DEL COMUNE DI SAN GIORGIO DI PIANO ALL'UNIONE RENO GALLIERA

Proponente (singolo settore o gruppo)	AREA N. 2,
Situazione attuale (descrivere la situazione attuale evidenziando mancanze o margini di miglioramento)	<p>Il Comune è organizzato in aree e servizi. L'area servizi alla persona comprendente le funzioni nel settore sociale, le politiche abitative, le funzioni educative, di istruzione pubblica, le funzioni relative alla cultura, il turismo e lo sport, nel corso di questi anni ha visto modificarsi il quadro normativo, sempre più orientato ad una gestione unitaria nell'ambito delle Unioni.</p> <p>In considerazione dell'aumento delle richieste di servizi da parte della cittadinanza e della impossibilità di aumento del personale da parte dei comuni e quindi per mantenere l'elevato livello delle prestazioni fino ad ora garantite, al fine di corrispondere ad un crescente aumento della domanda e del bisogno, a fronte di una diminuzione progressiva delle risorse a disposizione dei Comuni, si propone il conferimento dei servizi all'Unione Reno Galliera, processo già avviato nel 2014 da parte di sei comuni dell'unione.</p>
Descrizione obiettivo primario del progetto	<ol style="list-style-type: none">1. rendere più efficienti i servizi e migliorarne la qualità, favorendo anche l'omogeneizzazione delle prestazioni sul territorio;2. Razionalizzare le risorse economiche, strumentali ed umane nella logica della gestione associata;3. Ottenere economie di scala nella gestione unitaria dei servizi e sui costi;4. Ottimizzare le procedure e ridurre notevolmente la produzione degli atti evitando le duplicazioni;5. Adeguare la gestione associata dei servizi in capo all'Unione in coerenza con le Leggi Regionali n. 21/2012 e n. 12/2013.
Risultato atteso (miglioramento quali-quantitativo da raggiungere, economicamente tangibile)	<p>- i risultati che si intendono perseguire a seguito del processo di conferimento dei servizi sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ pervenire ad una gestione dei servizi più efficiente ed efficace;✓ semplificazione delle procedure (es,

	<ul style="list-style-type: none"> appalti...); ✓ maggiore capacità progettuale (anche per intercettare più finanziamenti...); ✓ Sviluppo delle competenze e della motivazione del personale; ✓ Sviluppo di reti di relazioni esterne con altri attori pubblici e privati nel contesto metropolitano; ✓ Costruire regole più semplici, omogenee e quindi uguali per tutti.
Maggiori entrate previste (indicare una previsione stimata in euro)	
Minori spese previste (indicare una previsione stimata in euro)	<ul style="list-style-type: none"> • Risparmio relativo di risorse: riduzione dei costi procapite dei servizi
Spese necessarie per il progetto (indicare una previsione stimata in euro)	€ 4.680,00
Dipendenti coinvolti (numero, profilo, nominativo, % partecipazione)	2° AREA: tutti i dipendenti, compresi i servizi scolastici.
Valore del progetto e criteri di riparto (importo presunto da convalidare in Giunta)	€ 4.680,00
Indicatori (come verificare il raggiungimento dei risultati)	ATTI GENERALI
	Convenzione di conferimento area servizi alla persona
	ATTI RELATIVI AL PERSONALE
	Convocazione organizzazioni sindacali
	Approvazione accordo sindacale per conferimento funzioni
	Approvazione accordo salario accessorio
	ATTI RELATIVI AL BILANCIO ED AL PEG
	Variazione bilancio per presa in carico area servizi alla persona
	approvazione peg contabile
	approvazione PEG-PDO
	ALTRI ATTI AMMINISTRATIVI
	Rilievo contratti in essere
	Comunicazione subentro Unione nei contratti e nelle concessioni esistenti
	Ricognizione beni immobili e mobili da conferire all'Unione
	Atti per il conferimento immobili e mezzi all'Unione
	ALTRE ATTIVITA'
Conversione banche dati sociali	

	Attivazione abilitazioni ai programmi dell'unione
	Formazione ai programmi ed alla procedure in atto in Unione
	Coordinamento ed organizzazione dello sportello di san Giorgio
Fasi e tempi di realizzazione	Periodo giugno-dicembre 2017
Termine finale	31/12/2017

Data _____

IL DIRETTORE DELL'AREA:

Servizi alla persona
 _____ Giuliana Minarelli _____

La scheda compilata deve essere inoltrata all'ufficio del personale, in forma cartacea oppure tramite e-mail all'indirizzo giuridico@renogalliera.it con firma digitale, per la successiva istruttoria e presentazione alla Giunta comunale ai fini dell'approvazione.

Il Direttore d'Area
 Dott.ssa Giuliana Minarelli

COMUNE DI SAN GIORGIO DI PIANO

PROPOSTA DI PROGETTO MIGLIORAMENTO SERVIZI

ANNO 2017

(ex art. 15 comma 2 CCNL 1/4/99)

Titolo progetto: FUORI ORARIO

Proponente	DIRETTORE 1° - 2° - 4° - 5° AREA
Situazione attuale (descrivere la situazione attuale evidenziando mancanze o margini di miglioramento)	Disponibilità del personale a rientrare in servizio dopo l'orario di lavoro per manifestazioni, interventi ed eventi anche programmati
Descrizione obiettivo primario del progetto	Presenza del personale in qualsiasi occasione anche al di fuori dei casi di emergenza
Risultato atteso (miglioramento quali-quantitativo da raggiungere, economicamente tangibile)	Maggiori servizi alla cittadinanza con la disponibilità dei dipendenti ad affrontare problematiche in particolari occasioni
Minori spese previste (indicare una previsione stimata in euro)	€. 3.570,00
Spese necessarie all'avvio del progetto (indicare una previsione stimata in euro)	€. 2.070,00
Dipendenti coinvolti (numero, profilo, nominativo, % partecipazione)	1° AREA: - Satta Erika Angela, Mattioli Monica, Bernardi Tatiana, Tassi Maurizio 2° AREA: Daniela Vecchi, Franca Passerini, Miriam Sgarbi, Rina Mangiatordi, Francesca Frau, Ignazio Bonsignore, Patrizia Masi, Luisa Cabula, Alvoni Claudia, Landuzzi Adele, Bersani Donatella 4° AREA: Bernardini Valerio - Brunetti Mirko - Lucia Roberto - Massaro Angelo - Pavan Davide - Franzoni Mario - Palma Teodoro - Culicerta Sebastiano 5° AREA: Bolognini Natalina, Tonioli Patrizia
Valore del progetto	€. 2.070,00
Indicatori (come verificare il raggiungimento dei risultati)	Parametri di confronto: costo chiamata e tariffa oraria dei dipendenti di una ditta esterna (costo chiamata almeno € 40,00 oltre iva e da € 30,00 a € 50,00 tariffa oraria oltre iva) e costo del personale dipendente

Indicatori di riparto progetto (come verificare il raggiungimento dei risultati)	<p>Nei casi di:</p> <ul style="list-style-type: none">- Rientro in giornate feriali dopo le ore 19,00- Rientro il sabato pomeriggio dopo le ore 14,00- Rientro in giornata di chiusura del Comune o del servizio (domenicale e non)- Chiamata in servizio nella giornata di riposo settimanale- Previa autorizzazione del direttore competente. <p>Gettone di € 30,00 per ogni rientro, con possibilità di RECUPERARE le ore di servizio effettuate. Se le ore relative al rientro vengono effettuate in orario festivo, notturno o notturno festivo, al dipendente spetta la relativa maggiorazione oraria. Qualora il dipendente per effettuare un rientro non fruisca del giorno di riposo settimanale, potrà fruire di una giornata di riposo compensativo secondo le modalità prescritte dal CCNL. I rientri dovranno sempre essere preventivamente disposti dal Direttore d'area e d'adeguatamente motivati.</p>
Fasi e tempi di realizzazione	01/01/2017 - 31/12/2017
Termine finale	31 dicembre 2017

Data _____

I DIRETTORI DELL'AREA:

Affari generali e istituzionali

Servizi alla persona

Finanziaria

Programmazione e gestione del territorio

Servizi Demografici

COMUNE DI SAN GIORGIO DI PIANO

PROPOSTA DI INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA ANNO 2017

Sulla base della preintesa sottoscritta il 18/12/2017, le parti condividono le seguenti modalità e criteri sulla destinazione delle risorse stabili non utilizzate e delle risorse variabili disponibili del Fondo 2017.

Progetto di RIORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI DELL'ENTE IN SEGUITO AL CONFERIMENTO DELL'AREA "SERVIZI ALLA PERSONA" IN UNIONE RENO GALLIERA

Proponente	DIRETTORI D'AREA
Situazione attuale (descrivere la situazione attuale evidenziando mancanze o margini di miglioramento)	Il Comune è organizzato in aree e servizi. L'area servizi alla persona comprendente le funzioni nel settore sociale, le politiche abitative, le funzioni educative, di istruzione pubblica, le funzioni relative alla cultura, il turismo e lo sport. Nel secondo semestre 2017 tale area è stata conferita all'Unione Reno Galliera ad eccezione di alcune attività strettamente collegate agli obiettivi dell'Amministrazione Comunale.
Descrizione obiettivo primario del progetto e risultato atteso	Le attività rimaste in capo all'Ente sono state attribuite alle restanti Aree. Gli obiettivi principali prefissati sono i seguenti: 1) mantenimento del livello di erogazione dei servizi rimasti in capo all'Ente 2) minimizzazione del disagio dell'utenza 3) orientamento della medesima nella nuova redistribuzione delle competenze 4) Operatività sportello socio scolastico presso i nuovi locali assegnati, all'uopo riconfigurati
Dipendenti coinvolti	Personale in servizio presso il Comune di San Giorgio di Piano
Valore del progetto	€. 24.024,97

Indicatori e verifica del raggiungimento dei risultati	- Rilevazione di eventuali situazioni di disagio evidenziate dall'utenza attraverso gli strumenti
---	---

Argelato
Bentivoglio
Castello D'Argile
Castel Maggiore
Galliera
Pieve di Cento
S.Giorgio di Piano
S.Pietro in Casale
(Provincia di Bologna)



Servizio Associato del Personale

	di segnalazione a disposizione del pubblico - Effettiva operatività degli uffici e dei servizi con la riorganizzazione delle postazioni di lavoro effettuata in economia dal personale - Numero degli atti predisposti
Fasi e tempi di realizzazione	01/08/2017 - 31/12/2017
Termine finale	31 dicembre 2017
Criteri di distribuzione	Distribuzione sulla base dell'apporto individuale al processo di riorganizzazione, come valutato dalla conferenza dei Direttori di Area

Data _____

I DIRETTORI DELL'AREA:

Affari generali e istituzionali

Servizi alla persona

Finanziaria

Programmazione e gestione del territorio

Servizi Demografici

