

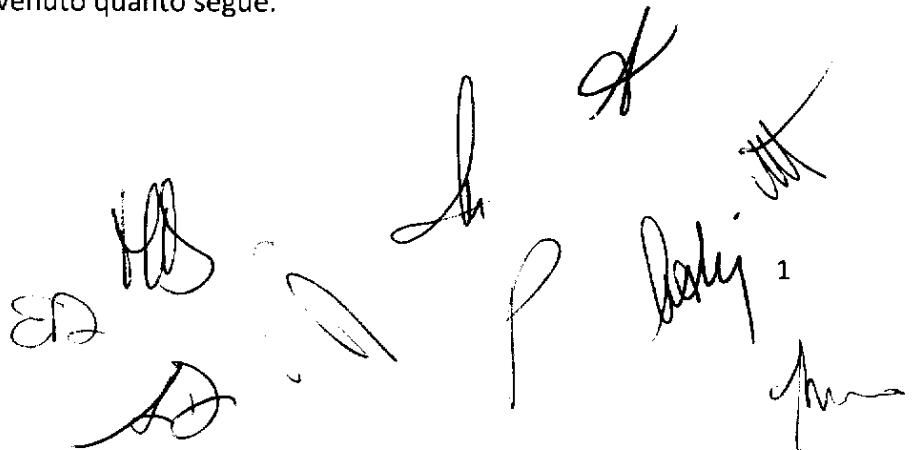
COMUNE DI SARONNO

Provincia di VARESE

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA
DEL SALARIO ACCESSORIO**

ANNO 2013

La delegazione di parte pubblica costituita con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 08/03/2012 ai sensi dell'art. 10, comma 1 del CCNL del 01/04/1999 e la parte sindacale costituita ai sensi dell'art. 10, comma 2 dello stesso CCNL del 01/04/1999, riunitesi nella sede municipale, in data 08 NOVEMBRE 2013 hanno convenuto quanto segue.



Handwritten signatures of the representatives of the public and syndical delegations, including the name 'Baldi' and a small number '1'.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2013 nelle more dell'approvazione del nuovo CCNL, in applicazione del disposto dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 e successive modifiche.

Rimane invariata la disciplina degli istituti non menzionati nel presente accordo e già disciplinati nei precedenti CC.CC.DD.II..

2. INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Dato atto che:

1. "Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile." (art. 40, comma 3 quinquies del D.lgs 165/01);
2. le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime; nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including a signature with a superscript '2'.

3. COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004

COSTITUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO			ANNO 2013
CCNL 22.1.04 Art. 31 comma 2	<u>Art. 14 CCNL 1.4.1999</u>		
	comma 4	€	1.316,97
	<u>Art. 15 CCNL 1.4.1999</u>		
	comma 1		
	-lett. a)	€	251.097,51
	-lett. b)	€	64.048,35
	-lett. c)	€	9.277,06
	-lett. f)		-
	-lett. g)	€	43.663,70
	-lett. h)	€	9.035,85
	-lett. i) <i>Regioni</i>		-
	-lett. j) (0,52% su m.s.1997)	€	19.964,98
	-lett. l)		-
	comma 5		-
	<u>Art. 4 CCNL 5.10.2001</u>		
comma 1 (1,1% su m.s.1999)	€	42.365,20	
comma 2 (retrib.anzian.ass.ad pers.cess.da 1.1.2000)	€	15.434,31	
	Tot. A	€	456.203,93
CCNL 22.1.04 Art. 32 comma 1	Incremento 0,62% monte salari anno 2001 (escl.dirig.) Euro (4.672.248,69 x 0,62% = 28.967,95)	€	28.967,95
	comma 2-3 ulteriore incremento 0,50% monte salari anno 2001 (escl.dirig.) Euro (4.672.248,69 x 0,50% = 23.361,25)	€	23.361,25
	comma 7 ulteriore incremento 0,20% monte salari anno 2001 (escl.dirig.) Euro (4.672.248,69 x 0,20% = 9.344,50)	€	9.344,50
CCNL 09.5.06 Art.4 comma 1	incremento 0,5% monte salari anno 2003 (escl.dirig.) (5.078.472,00 X 0,5% = 25.392,36)	€	25.392,36
	comma 2 lett. a) ulteriore incremento 0,3% monte salari anno 2003 (escl.dirig.) (5.078.472,00 X 0,3% = 15.235,42)	€	15.235,42
CCNL 11.4.08 Art.8 comma 2	incremento 0,6% monte salari anno 2005 (escl.dirig.) (5.719.724,00 X 0,6% = 34.318,34)	€	34.318,34
	comma 3 lett. a) incremento 0,3% monte salari anno 2005 (escl.dirig.) (5.719.724,00 X 0,3% = 17.159,17)	€	17.159,17
Art.16 D.L. 98/2011		€	85.958,03
	Tot. B	€	239.737,02
	TOT. RISORSE STABILI (1)	€	695.940,95
	DECURTAZIONE D.L. 78/2010*	€	42.784,32
	TOT. RISORSE STABILI	----->	€ 653.156,63

CCNL 22.1.04 Art. 31 comma 3	<u>Art. 15 CCNL 1.4.1999</u> comma 1		
	-lett. d) (sponsorizzazioni, accordi collab., ecc. - sostituito da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001)		-
	-lett. k) art.208 Codice della Strada (*legge Merloni € 15.000 ; * Compensi avvocatura € 10.000; *incentivi ufficio tributi) * i compensi suddetti non sono conteggiati ai sensi del tetto massimo stabilito dalla L.122/2010	€	126.000,00
	comma 2 (1,2% su m.s.1997) (3.839.417,54+1,2%=46.073,02)	€	46.073,02
	comma 4 (comma 1, lett.b-c dispon.solo su accert.contr.interno.)		-
	comma 5 (in relazione ai progetti di miglioramento dei servizi)	€	15.000,00
	<u>Art. 54 CCNL 14.9.2000</u> (inc. messi notif.) a parte		-
CCNL 05.10.01 Art. 4 comma 2	R.I.A e assegni ad personam cessati 2011	€	13.158,08
CCNL 22.1.04 Art. 33 comma 5	Ind. comparto (quota cap. bil.) cessati 2011	€	654,24
Art.16 D.L. 98/2011		€	85.958,03
	TOT. RISORSE VARIABILI (2)	----->	€ 286.843,37
	TOT. RISORSE STABILI (1) + RISORSE VARIABILI (2)	----->	€ 940.000,00
	TOTALE GENERALE FONDO	----->	€ 940.000,00

MS

af

LD

ED

R

AA

P

Daly Moro

4. RIPARTIZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004

RIPARTIZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO 2013		
FONDO ANNO 2013		€ 940.000,00
<i>risorse stabili</i>		
1	Indennità di comparto ex art. 33 CCNL 22/01/2004	€ 109.218,45
2	Posizioni organizzative ex artt. 8-9-10 CCNL 31/3/1999 (art. 17, c. 2, lett. c, CCNL 01/04/1999) (Compresa Alta Professionalità x 3 mesi)	€ 83.600,00
3	Progressioni orizzontali ex art. 5 CCNL 31/3/1999 (art. 17, c. 2, lett. b, CCNL 01/04/1999) costo x progressioni assegnate nel 2004 - 2005 - 2006 - 2007 - 2008 - 2009 - 2010	€ 322.941,53
4	Indennità di direzione/staff ex art. 37, c. 4 CCNL 7/6/1995 (art. 17, c. 2, lett. f CCNL 01/04/1999) personale di Cat. D/3 che ne beneficiava già all'1.4.1999: € 774,69 annui lordi pro-capite	€ 1.509,72
5	Indennità funzioni educative ex art. 31 c. 7 CCNL 14/9/2000 e art. 6 CCNL 05/10/2001	€ 11.062,18
TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZATE		€ 528.331,88
TOTALE RISORSE STABILI STANZIATE		€ 653.156,63
RESIDUO RISORSE STABILI		€ 124.824,75
Residuo risorse stabili		€ 124.824,75
ammontare risorse variabili		€ 286.843,37
TOTALE RISORSE DISPONIBILI		€ 411.668,12
<i>risorse variabili</i>		
1	Indennità di turno	€ 56.362,38
2	Indennità specifiche responsabilità ex art. 17, c. 2, lett. f CCNL 01/04/1999, art. 36 CCNL 22/1/2004, CCCDDII 07/01/2010-art. 5, 23/03/2010-art. 1, 05/10/2011-art. 1	€ 62.593,71
3	Indennità specifiche responsabilità ex art. 17, c. 2 lett. i, art. 36 CCNL 22.1.2004 e CCDI 2002/2005 Cat. B - C - D = € 300,00 annui lordi pro-capite	€ 4.882,95
4	Indennità di reperibilità ex art. 23 CCNL 14/9/2000 (art. 17, c. 2, lett. d CCNL 01/04/1999)	€ 19.812,44
5	Indennità di rischio ex art. 37 CCNL 14/9/2000, art. 41 CCNL 22/01/2004 e CCDI 2002/2005 (art. 17, c. 2, lett. d CCNL 01/04/1999) € 330,00 annui lordi x 11 mesi	€ 7.908,18
6	Indennità maneggio valori ex art. 36 CCNL 14/9/2000 e CCDI 2002/2005 (art. 17, c. 2, lett. d CCNL 01/04/1999) € 1,03 lordi x ogni giorno di effettivo servizio	€ 574,05
7	Indennità aziendale per Educatori Professionali ex CCDI 03/11/2005 (CCDI 2002/2005) € 464,81 annui lordi pro-capite	€ 6.166,53
8	Incremento Programma Sicurezza	€ 30.000,00
9	Previdenza integrativa Polizia Locale	€ 34.000,00
10	Produttività per la performance (risparmi da piano di razionalizzazione)* *(voce vincolata nella destinazione)	€ 85.958,03
TOTALE RISORSE VARIABILI UTILIZZATE		€ 308.258,27
RESIDUO RISORSE DISPONIBILE PER PRODUTTIVITA'		€ 103.409,85

5

5. REGOLE PER LA RIPARTIZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO DEI DIPENDENTI COMUNALI

Per una maggiore comprensione terminologica delle voci comprese nella tabella "Ripartizione Fondo Salario accessorio 2013" si illustrano di seguito i riferimenti contrattuali e le definizioni delle singole voci.

SALARIO ACCESSORIO 2013		
Indennità	Definizione	Riferimento contrattuale
1 . Indennità di comparto	<p>Il compenso denominato indennità di comparto è stato istituito al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali con quella del restante personale pubblico. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.</p> <p>IMPORTO: € 109.218,45</p>	Art. 33 CCNL 22.01.2004
2 . Indennità di turno	<p>Gli enti possono organizzare l'orario dei dipendenti in modo da garantire che alcuni servizi vengano erogati per un ampio arco della giornata; in questo caso spetta ai dipendenti di tali servizi un compenso aggiuntivo: la indennità di turno. La materia è disciplinata dall'articolo 22 del CCNL 14.9.2000, cd code contrattuali. Tale indennità deve essere erogata quando ricorrono tutte le seguenti condizioni:</p> <p>a) durata di almeno 10 ore dell' orario di servizio;</p> <p>b) distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, nel corso del mese.</p> <p>Il compenso è determinato direttamente dal contratto nazionale sulla base della maggiorazione della retribuzione: il 10% per i turni antimeridiani e pomeridiani; il 30% per i turni notturno e festivo; il 50% per i turni festivi notturno. Le voci utili da calcolare per la erogazione di questa indennità sono le seguenti: stipendio tabellare mensile, progressione economica, indennità integrativa speciale, retribuzione individuale di anzianità, assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile.</p> <p>Uno dei requisiti essenziali da rispettare è costituito dalla necessità che vi sia una equilibrata distribuzione del personale tra i vari turni, cosicchè essa non spetta nel caso di un dipendente che svolge la sua attività, ad esempio, per 4 giorni la settimana nel turno antimeridiano e solo per un giorno la settimana nel turno pomeridiano. In caso di turni notturni, che sono quelli che vanno dalle 22 alle 6, non possono essere superiori a 10 nell' arco del mese.</p> <p>In caso di giornata festiva, anche infrasettimanale, spetta il compenso per il turno, incrementato della percentuale prevista per i turni festivi, cioè il 30%. Essa spetta anche nel caso in cui il dipendente sia stato assente per ferie o per malattia, ovviamente limitatamente ai periodi di effettiva presenza. Al personale che percepisce l' indennità di turno può essere corrisposto il compenso per il lavoro straordinario o per il disagio, ma a condizione che si tratti di prestazioni aggiuntive rispetto a quelle che sono remunerate tramite il turno.</p> <p>IMPORTO: €56.362,38</p>	<p>Art. 17, (lett. D) CCNL 01.04.1999</p> <p>Art. 22 CCNL 14.09.2000</p>
3 . Indennità di rischio	<p>L' indennità di rischio deve essere corrisposta per remunerare "le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale". Le condizioni che la legittimano devono essere dettate dalla contrattazione decentrata integrativa. La sua misura è stata rivalutata dall'articolo 41 del CCNL del 22.1.2004. Essa non può essere corrisposta tout court al personale dell'area di vigilanza. Il compenso deve essere corrisposto solo per " il periodo di effettiva esposizione al rischio" , per cui la sua misura deve essere ridotta in proporzione ai giorni di assenza, qualunque ne sia la ragione. Essa non è cumulabile, in assenza di condizioni ulteriori che lo giustifichino, con la indennità di disagio.</p> <p>IMPORTO: € 7.908,18</p>	<p>Art. 17 (lett. D) CCNL 01.04.1999</p> <p>Art. 22 CCNL 14.09.2000</p>

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right with a small '6' above it.

4 . Indennità di reperibilità	Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. IMPORTO: € 19.812,44	Art. 17 (lett. D) CCNL 01.04.1999 Art. 22 CCNL 14.09.2000
5 . Indennità di maneggio valori	La corresponsione della indennità per maneggio valori è disciplinata dalla contrattazione decentrata integrativa, che deve in particolare regolamentare la misura della indennità sulla base dell'importo dei valori maneggiati. La contrattazione decentrata integrativa deve, in tale ambito, individuare i relativi criteri. Essa viene corrisposta solo per i giorni in cui il dipendente è adibito a tali attività. IMPORTO: € 574,05	Art. 17 (lett. D) CCNL 01.04.1999 Art. 22 CCNL 14.09.2000
6 . Indennità di direzione-staff.	Indennità prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del CCNL 1.4.1999 e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa. IMPORTO: € 1.509,72	Art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995
7 . Indennità di specifiche responsabilità (lett. F)	Siamo dinanzi ad una previsione assai ampia prevista dal CCNL 1.4.1999, precisamente dall' articolo 17, comma 2, lettera f). Essa può essere corrisposta a dipendenti di categoria B, C e D, che non siano titolari di posizione organizzativa. Il contratto introduce una distinzione tra dipendenti di categoria B e C, da un lato, e dipendenti di categoria D, dall' altro. Ma la distinzione non prevede che vi sia una differenza per la fattispecie che ne consente la erogazione, essendo in ogni caso richiesto che il dipendente eserciti "specifiche responsabilità". In linea generale tale compenso viene attribuito ai dipendenti individuati come responsabili di procedimento, in particolare di quelli di maggiore rilievo, ed ai dipendenti che sono investiti di specifici compiti di coordinamento. IMPORTO: € 62.593,71	Art. 17 (lett. F) CCNL 01.04.1999 Art. 36 CCNL 22.01.2004;
8 . Compenso specifiche responsabilità Cat. B, C, D.	il CCNL 22.1.2004 ha previsto una indennità di misura ridotta, non superiore a 300 euro annui lordi, che può essere erogata, sulla base delle previsioni dettate dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa, in favore dei dipendenti investiti di specifiche responsabilità ed appartenenti alle posizioni di lavoro previste dal contratto nazionale. IMPORTO: € 4.882,95	Art. 36 CCNL 22.01.2004 (aggiunta lett. i) ad art. 17 CCNL 1999
9 . Indennità funzioni educative	Al personale educativo degli asili nido è confermata l'indennità professionale prevista dall'art.37, co.1, lett. c) del CCNL del 6.7.1995. IMPORTO: € 11.062,18	
10 . Indennità di disagio	L' indennità di disagio può essere corrisposta a personale delle categorie A, B e C per remunerare le " attività svolte in condizioni particolarmente disagiate" . Essa non si può sommare, in assenza di specifiche condizioni giustificative ulteriori, alla indennità di vigilanza, a quella di turno o a quella di rischio. Sulla base di questa considerazione si deve ritenere, in linea generale, che questa indennità non spetta a tutti i dipendenti inquadrati in un intero profilo. Non prevista	Art. 17, C . 2 (lett. E) CCNL 01.04.1999
11 . Indennità per educatori professionali	Indennità pari a € 464,81 annui per l'espletamento di attività educative. IMPORTO: € 6.166,53	CCDI 2005

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'M. S.', 'A.', 'P. M.', 'A.', 'P. M.', and 'P. M.'.

<p>12 . Posizioni organizzative</p>	<p>Sono remunerate attraverso la erogazione della indennità di posizione e di quella di risultato ed hanno una natura onnicomprensiva, fatte salve le eccezioni espressamente previste dai CCNL.</p> <p>Esse sono istituite dalla giunta. che detta anche i criteri per la loro pesatura, e richiedono la presenza delle seguenti condizioni: assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzativa di particolare complessità, caratterizzate un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa. I destinatari dell' incarico possono essere unicamente dipendenti di categoria D.</p> <p>IMPORTO: € 81.600,00</p>	
<p>13 . Alte professionalità</p>	<p>In caso di svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità o specializzazione, il CCNL 22.1.2004, integrando la disciplina dettata dal nuovo ordinamento professionale, prevede la istituzione delle alte professionalità. Nel Comune di Saronno non sono individuate alte professionalità. Si riconoscono, per l'istituita figura dell'avvocato comunale, alcuni requisiti specifici che qualificano la figura come alta professionalità, (iscrizione ad un albo professionale a seguito del superamento di un esame di Stato, trattazione di cause di rilevante interesse economico per l'ente, rapporti diretti con soggetti esterni qualificati che necessitano di competenze specifiche e di alto livello).</p> <p>L'indennità determinata in complessivi € 7.000,00 annui (€ 5.385,00 di indennità di posizione + € 1.615,00 max di premio di risultato).</p> <p>IMPORTO: € 1.346,25 (x n. 3 mesi dal 01 ottobre 2013, solo posizione)</p>	
<p>14 . "Produttività"</p>	<p>E' una forma di compenso aggiuntivo che è strettamente collegato ai miglioramenti, in termini di qualità e/o quantità dei servizi erogati, nonché ad una migliore efficacia, efficienza o economicità raggiunta.</p> <p>Le risorse di cui all'articolo 15 c.2 sono rese disponibili per l'anno 2013 a seguito del processo di razionalizzazione e riorganizzazione in essere che ha previsto da un lato il blocco del 'turn over' del personale dipendente con contestuale rimessa a punto delle attività, dall'altro l'operatività del piano della Performance per l'organizzazione nel suo complesso.</p> <p>Le risorse di cui all'articolo 15 c.5 sono destinate a compensare i nuovi servizi e l'accrescimento dei servizi esistenti così come descritti nell'allegato 1 al presente contratto. L' attribuzione di valori percentuali ai progetti è indicativa del peso dei singoli progetti e non riguarda l'attribuzione di risorse a settori o servizi determinati. Tutti i dipendenti partecipano alla distribuzione dei fondi.</p> <p>IMPORTO art.15 c.5 : € 15.000,00</p> <p>IMPORTO art.15 C.2 + Risparmi Piano Razionalizzazione: € 46.073,02 + € 85.958,03</p>	<p>Art. 15 c. 2 e c.5 CCNL 1999</p>
<p>15 . Progressione orizzontale</p>	<p>Per l'anno 2013 non sono previste progressioni orizzontali. L'importo corrisponde alle progressioni assegnate negli anni precedenti.</p> <p>IMPORTO: € 322.941,53</p>	

A series of handwritten signatures in black ink, including names like 'M. A.', 'L.', 'A.', 'E.P.', 'P.', and 'S. B.', along with a small number '8' written above one of the signatures.

16. Incremento Programma Sicurezza	I fondi di cui all'art. 208 del Codice della Strada sono la fonte di finanziamento di un progetto destinato agli appartenenti alla Polizia Locale, per il potenziamento dei servizi notturni e servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. IMPORTO: € 30.000,00	Art. 208 c.5 bis del D.lgs. 30.04.1992 n. 285.
17. Previdenza complementare Polizia locale	L'IMPORTO è determinato a seguito di verifica a consuntivo con le regole di cui all'allegato 2 del CCDI 2012 entro il mese di marzo 2014.	Art. 208 comma 4 del Codice della Strada

6. Disposizioni finali.

Le parti concordano che:

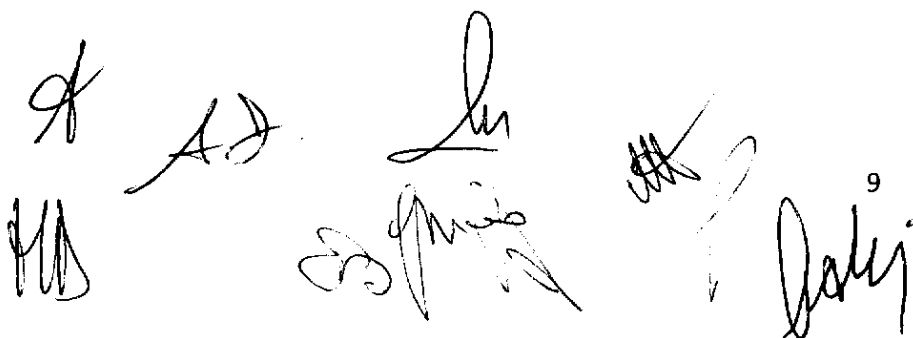
- la performance organizzativa è legata a progetti di miglioramento di efficienza in direzione del raggiungimento di risultati concreti e visibili per i cittadini;
- i progetti possono essere proposti da un dirigente, devono avere preferibilmente carattere intersettoriale e comunque una valenza strategica per l'Amministrazione Comunale;
- la congruità dell'inserimento di risorse nel CCDI deve acquisire anche la previa valutazione dell' OIV.

Si concorda inoltre che, in via sperimentale, per l'anno 2013, per quanto riguarda la performance organizzativa, si farà riferimento ai seguenti progetti:

- Progetto di miglioramento gestione informatizzata servizi demografici, servizi di contabilità e servizi sociali - progetto intersettoriale, proposto dal settore organizzazione e servizi informatici
- Progetto di sistematizzazione dei dati e delle informazioni sui casi trattati dal servizio sociale professionale del comune di Saronno - proposto dal settore servizi sociali .

Da ultimo, le parti concordano, sin da ora, che nel contratto decentrato integrativo del 2014 la performance organizzativa sarà legata al progetto " Binario Comune" - Sportello polifunzionale presso la Stazione ferroviaria Saronno Centro, progetto intersettoriale promosso e coordinato dall'Ufficio Tempi della Città del Comune di Saronno e per il cui finanziamento il comune parteciperà ad un bando proposto da Regione Lombardia.

Le RSU del Comune di Saronno e le Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria CGIL, CISL, UIL e CSA esprimono assenso alla realizzazione del progetto di conciliazione dei tempi "Binario Comune", accettando la proposta di prenderne parte e demandando ad una fase successiva la contrattazione afferente le modalità operative ed attuative del progetto medesimo.



Handwritten signatures of various representatives, including a small number '9' at the bottom right.

Allegato 1)

Progetti di innovazione organizzativa e nuovi servizi di cui all'art.15 c.5 del CCNL 1999

n.	PROGETTI DI MIGLIORAMENTO SERVIZI ESISTENTI	%
1	Progetto miglioramento gestione informatizzata servizi demografici, servizi di contabilità e servizi sociali	72
2	Sistematizzazione dei dati ed informazioni sui casi trattati dal servizio sociale professionale del comune di Saronno	28
TOTALE		100

PROGETTO 1

SERVIZIO IMPLEMENTATO E/O OTTIMIZZATO E/O NUOVO SERV.		%	RISULT.
<p>Miglioramento gestione informatizzata servizi demografici</p> <p>Obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la corrispondenza e il soddisfacimento del principio di Vigilanza Anagrafica; 2. l'introduzione del concetto di Pratica, con la gestione di pratiche di controllo e pratiche di ricorso; 3. il rispetto delle linee guida del Ministero dell'Interno per le anagrafi informatizzate; 4. la possibilità di "fotografare informaticamente" il cittadino, eliminando completamente il cartaceo anagrafico ed elettorale; 5. la generazione di reportistiche nuove (in autonomia); 6. l'introduzione di uno scadenziario, con il monitoraggio continuo delle attività che dovranno essere effettuate - previo controllo di tempistiche - ed associazione fra attività ed operatori per un'ottimizzazione delle risorse e dei tempi; 7. il tracciamento di tutti gli eventi, modifiche e correzioni che intervengono a mutare le situazioni anagrafiche, con l'identificazione dell'autore. <p>Una delle novità maggiori della nuova gestione sarà l'impostazione per processi, ossia le Pratiche, che rappresentano il punto di ingresso delle informazioni sul cittadino nel sistema anagrafe.</p>			

Ciascuna Pratica segue uno specifico iter (gestibile con lo strumento Workflow Management System appositamente realizzato) ed è caratterizzata dalle sue informazioni. Nel Modulo Anagrafe ed Elettorale le informazioni di Pratica, opportunamente storicizzate, servono a:

- descrivere la "Posizione del Cittadino" a fronte di eventi anagrafici definiti
- generare informazioni per i sottosistemi collegati (es. per il Servizio Elettorale)

Tra le Pratiche si identificano:

- Pratiche di Iscrizione e cancellazione dal registro APR (Nascita, Morte, movimenti migratori, etc.)
- Pratiche di Stato Civile (matrimonio, divorzio, vedovanza)
- Pratiche di variazioni Anagrafiche (cambio nome/sexo,parentela,cittadinanza,cambio indirizzo, cambio responsabile della convivenza, etc.)

L'area delle Informazioni del Cittadino lavora su tutte le informazioni attuali e storiche del cittadino generate dalle Pratiche.

L'area dei Documenti del Cittadino, invece, gestisce le informazioni sui documenti rilasciati (carte di identità cartacea ed elettronica, permessi di soggiorno, etc.) e su quelli censiti dall'Ente (libretti di lavoro, pensioni, patenti, libretti di circolazione, etc.).

Attività previste:

4 gg per installazione, migrazione e bonifiche

1 gg per configurazione

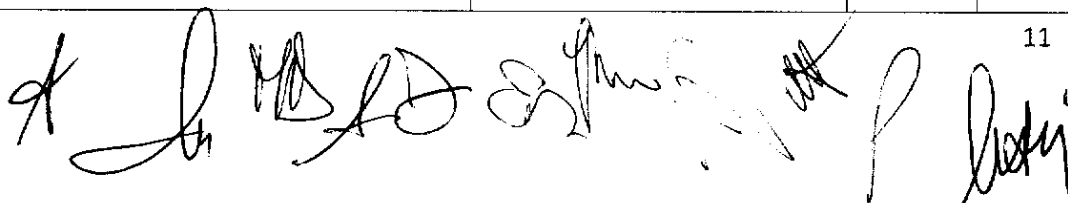
8 gg per formazione di tutto il personale dei servizi demografici e avviamento

Miglioramento gestione informatizzata servizi di contabilità

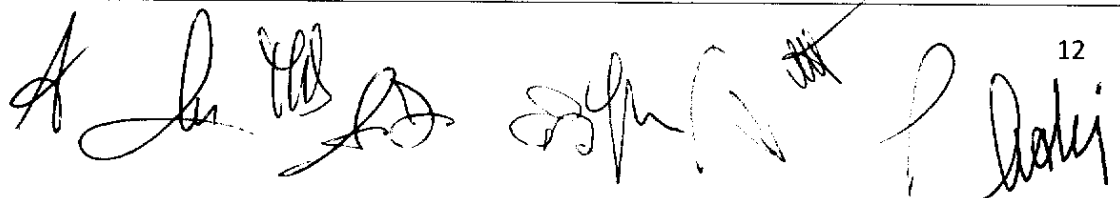
Obiettivi:

Un'efficace e completa gestione dei Sistemi Contabili è determinante per consentire a chi governa di avere il controllo degli scenari specifici dell'Amministrazione.

Una corretta gestione contabile determina il successo dell'azione amministrativa del governo del territorio, fattore centrale nell'ottica delle autonomie territoriali, esaltate dal Federalismo.

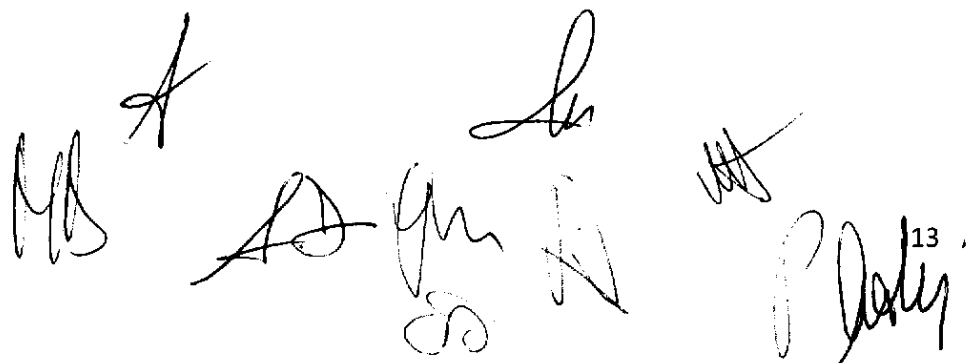


<p>Attività previste: 3 gg per installazione, migrazione e bonifiche 4 gg per configurazione 8 gg per formazione di tutto il personale dei servizi finanziari e avviamento</p> <p>Miglioramento gestione informatizzata servizi sociali Obiettivi: La gestione dell'area sociale richiede il coinvolgimento di diversi soggetti (Comuni, Assistenti sociali, ASL, Cooperative di servizi, ecc.) ognuno con specifiche competenze e funzioni, una forte integrazione tra i soggetti coinvolti, e la condivisione delle informazioni in tempo reale.</p> <p>Il sistema integrato di gestione dell'area sociale sarà realizzato in modo tale da consentire all'amministrazione di gestirlo in modo molto flessibile permettendo, per quando possibile, di poter adeguare il sistema alle esigenze che di volta in volta si presentano sia come evoluzione dei servizi proposti che come adeguamenti normativi.</p> <p>Il S.I.S., grazie alla sua reportistica molto potente, si pone anche come uno strumento di analisi dei dati collegati ai servizi richiesti dai cittadini e quelli effettivamente erogati dall'amministrazione. Consente un'analisi qualitativa e quantitativa dei contributi erogati dall'amministrazione e permette di effettuare semplici analisi sulla localizzazione territoriale dei servizi erogati e richiesti dalla cittadinanza.</p> <p>Attività previste: 1 gg per installazione 1 gg per configurazione 6 gg per formazione di tutto il personale dei servizi sociali e avviamento</p>		72	
Valore percentuale progetti		72 %	
MOTIVAZIONE	- Impegno degli operatori comunali dedicati allo sviluppo tecnologico e all'implementazione dei servizi resi alla cittadinanza: le caratteristiche principali del sistema, fortemente innovativo, risiedono nella flessibilità con la quale si riescono a gestire i		



	<p>procedimenti, nella condivisione delle informazioni tra i diversi procedimenti e nella capacità di dotare gli utenti di uno strumento semplice e diffuso, dunque in grado di offrire un notevole contributo in ottica di standardizzazione e uniformità degli iter amministrativi da procedimento a procedimento. Costituisce inoltre uno strumento a disposizione delle figure professionali organizzative per rendere i funzionari, se ritenuto opportuno, interscambiabili tra loro.</p>
--	--

RISPETTO DEI PARAMETRI A.R.A.N. (parere 499-15L)		
Miglioramento quali-quantitativo	Concreti risultati Sul piano operativo sarà importante raggiungere la piena funzionalità del sistema a partire dal 1° gennaio 2014.	Verifica risultati Servizi e attività svolti dagli operatori comunali coinvolti.
Risultati sfidanti e coinvolgimento Personale	Quantificazione risorse Le risorse economiche consentono di valorizzare l'impegno straordinario dei diversi operatori coinvolti nel progetto. Le ricadute in termini di efficacia ed efficienza del progetto saranno evidenti sui servizi già dall'anno 2014.	Previsione in Bilancio Lo stanziamento è previsto in Bilancio.



MS A L
 AA Gm F
 W P. 13

PROGETTO N. 2

SERVIZIO IMPLEMENTATO E/O OTTIMIZZATO E/O NUOVO SERVIZIO		%	RISULT.
SISTEMATIZZAZIONE DEI DATI ED INFORMAZIONI SUI CASI TRATTATI DAL SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE DEL COMUNE DI SARONNO.		28	
Valore percentuale progetto rispetto al costo virtuale		28 %	
MOTIVAZIONE	Permettere una sintesi sulle varie situazioni e di agevolare l'equità di trattamento.		

RISPETTO DEI PARAMETRI A.R.A.N. (parere 499-15L)		
Miglioramento quali-quantitativo Adozione di un format omogeneo per la raccolta e catalogazione dei dati ed informazioni sui casi trattati dalle aree minori ed adulti/anziani. Stesura di un documento di prima analisi sulle nuove povertà.	Concreti risultati Uno strumento informatico -condiviso nell'impostazione, nei criteri di compilazione e nella consultazione- per la raccolta dei dati e la catalogazione dei casi per categorie omogenee.	Verifica risultati Servizi e attività svolti dagli operatori comunali coinvolti.
Risultati sfidanti e coinvolgimento personale Lo strumento, così come definito, si presta ad una prima analisi del fenomeno delle nuove povertà in Saronno.	Quantificazione risorse	Previsione in Bilancio Lo stanziamento è previsto in Bilancio.

Fatto, letto e sottoscritto.

Saronno, 08 novembre 2013

14

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Matteo Bottari (Matteo Bottari)

Luca Paris (Luca Paris)

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Le R.S.U.:

Antonio Durante (Antonio Durante)

Sergio Scartozzi (Sergio Scartozzi)

Aurelio Di Paolo (Aurelio Di Paolo)

Gianluca Moro (Gianluca Moro)

Elisabetta Daolio (Elisabetta Daolio)

Daniela Monticelli (Daniela Monticelli)


I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO:

FP CGIL VARESE

 (Andreina Manzoni)

CISL – FUNZIONE PUBBLICA - FPS VARESE

U.I.L. FPL

 (Daniele Bellabio)

C.S.A.
