



COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

anno 2012

Premesso che:

- in data 9 novembre 2012 è stata sottoscritta l'ipotesi del contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per l'anno 2012;
- il Revisore dei Conti di questo Comune con il verbale in data 6 dicembre 2012 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio;
- la Giunta Comunale con deliberazione in data 20 dicembre 2012 n. 75, dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 28 DICEMBRE 2012 ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Nicola ALOISIO	Presidente - Direttore Generale/Segr.	PRESENTE / ASSENTE
Maria Rita RAMASSOTTO	Responsabile dei Servizi Finanziari	PRESENTE / ASSENTE
Ornella CHIARETTA	Responsabile Settore Segreteria Personale Contratti	PRESENTE / ASSENTE

Delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

Angela TUMBARELLO	Rappr. territoriale CISL	PRESENTE / ASSENTE
Maurizio CUTAIA	Rappr. territoriale UIL	PRESENTE / ASSENTE
Daniele ZANGROSSI	Rappr. territoriale CGIL	PRESENTE / ASSENTE
Loretta CAMELIA	RSU.	PRESENTE / ASSENTE
Cristina CORDONI	RSU	PRESENTE / ASSENTE
Natalino CORA'	RSU	PRESENTE / ASSENTE
Mauro MARITANO	RSU	PRESENTE / ASSENTE



COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo valevole per l'anno 2012.

- Art. 1 – Oggetto, campo di applicazione e durata.*
- Art. 2 – Interpretazione autentica delle clausole controverse.*
- Art. 3 – Costituzione e utilizzo del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.*
- Art. 4 – Utilizzo risorse stabili disponibili.*
- Art. 5 – Art. 17, comma 2, lettera g): Utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera K.*
- Art. 6 – Art. 15, comma 5, Ccnl 1/04/99: Attivazione nuovi servizi e miglioramento di quelli esistenti.*
- Art. 7 – Indennità di turno, rischio, reperibilità.*
- Art. 8 – Indennità maneggio valori.*
- Art. 9 – Indennità per particolari responsabilità.*
- Art. 10 – Compensi diretti ad incentivare la produttività individuale.*

Art. 1

Oggetto, campo di applicazione e durata.

Le parti stipulano il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'utilizzo delle "risorse decentrate" di cui agli artt. 31 e seguenti del CCNL 22.01.2004 e all'art. 4 del CCNL 9.05.2006, relativamente all'anno 2012.

Il presente Ccdi si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'ente a tempo indeterminato, a tempo pieno e a tempo parziale.

Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dalla data di stipula formale del contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro, che avviene dopo aver acquisito l'autorizzazione da parte della Giunta. Esso si attua nei 30 giorni successivi, ai sensi del CCNL del 1.04.99.

Art 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui sorgano 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 definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.



COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

Art. 3

Costituzione e utilizzo del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Il fondo destinato per l'anno 2012 alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è costituito come risulta dalla determinazione del Responsabile del Settore Segreteria Organi Collegiali, Personale e Contratti n. 264 del 12 Settembre 2012, secondo le direttive impartite dall'Amministrazione con la deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 13 agosto 2012:

TOTALE RISORSE STABILI	€ 102.937,44
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 35.622,60
TOTALE GENERALE	€ 138.560,04
A detrarre (art. 9, comma 2-bis, d.l. 78/2010):	- 2.642,85
Riduzione per cessazioni (variazione percentuale tra la consistenza media dei presenti al 1.01 e 31.12.2010 e 1.01 e 31.12.2012, = 2,86%, salvo modifiche), escluso incarichi aggiuntivi (v. Circolare n. 12 15/04/11 RGS)	- 3.358,07
Totale	€ 132.559,12
Voci 2012 non rilevanti ai fini della verifica limite 2010 ex art. 9 c. 2bis legge 122/10:	
- Risorse lettera k per incentivi progettazione	€ 12.065,00
- Risorse lettera k per servizi per conto terzi (Censimento Popolazione 2011)	€ 14.167,59
TOTALE A DISPOSIZIONE	€158.791,71

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Lombardi' and 'Ober'.



COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

Il fondo in oggetto viene utilizzato indicativamente come indicato nel seguente prospetto e specificato negli articoli dal n. 4 al n. 10 del presente CCDI.

Art. 17 comma 2 lett. b) CCNL 1/4/99 PROGRESSIONI ORIZZONTALI del personale dipendente: SPESA PRESUNTA 2012 (solo quota carico FES)	51.800
Art. 33 comma 4 CCNL 22/1/04: INDENNITA' DI COMPARTO: SPESA PRESUNTA 2012 (solo quota a carico FES)	20.600
Incremento attribuito in sede di prima applicazione del CCNL 31.03.99 (reinquadramento dal V al VI livello) del personale di vigilanza	316,58
Art. 17 comma 2 lettera g) CCNL 1/4/99: Utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15, c. 1, lettera k): Art. 18 L. 109/94: PROGETTAZIONE: <i>Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate a:</i> RECUPERO dell' EVASIONE ICI , RISCOSSIONE DIRETTA ICI 2011 <i>In totale fino a 10.280,00</i>	12.065,00 10.280,00
Compensi per servizi per conto ISTAT: <i>Censimento Popolazione 2011</i>	14.167,59
Art. 15 comma 5 CCNL 1/04/99 – Attivazione nuovi servizi e miglioramento di quelli esistenti: - PROGETTO: SERVIZI SERALI POLIZIA MUNICIPALE 2012 - PROGETTO MIGLIORAMENTO SERVIZIO DI PROTEZ.CIIVLE - PROGETTO IMU	3.600 3.600 8.000
INDENNITA': Art. 17 comma 2 lettera d) CCNL 1/4/99: TURNO RISCHIO MANEGGIO VALORI: REPERIBILITA'	11.100 1.500 705 3.100
Art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 1/4/99: SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	8.000
Art. 17 comma 2 lettera i) CCNL 1/4/99: UFFICIALE DI STATO CIVILE, TRIBUTI, ADDETTO AI SERVIZI DI PROTEZIONE CIVILE	3.267
Art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 1/4/99 Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	6.690,54
TOTALE	158.791,71

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

Art. 4

Utilizzo risorse stabili disponibili.

Le parti convengono di destinare per il 2012 la quota disponibile delle risorse **stabili** al pagamento dell'indennità di turno, rischio, maneggio valori, reperibilità, all'erogazione delle indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) e i) Ccnl 1.04.99) e all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività individuale (art. 17, comma 2, lettera a) Ccnl 1.04.99).

Art. 5

Art. 17, comma 2, lettera g):

Utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera K

Si dà atto che le risorse utilizzate sono – INDICATIVAMENTE – le seguenti:

Art. 18 L. 109/94: PROGETTAZIONE:	€ 12.065,00
Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate a: RECUPERO dell' EVASIONE ICI e RISCOSSIONE DIRETTA ICI SALDO 2011	
:	<i>fino a</i> € 10.280,00
Compensi per servizio per conto ISTAT: Censimento Popolazione 2011	€ 14.167,59

Art. 6

Art. 15, comma 5, Ccnl 1/04/99:

Attivazione nuovi servizi e miglioramento di quelli esistenti

Si approvano i seguenti progetti allegati:

- SERVIZI SERALI DELLA POLIZIA MUNICIPALE ANNO 2012	per € 3.600,00	<u>(All. A)</u>
- PROGETTO MIGLIORAMENTO SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE	per € 3.600,00	<u>(All. B)</u>
- PROGETTO IMU	per € 8.000,00	<u>(All. C)</u>

Art. 7

Indennità di turno, rischio, reperibilità

Le parti danno atto che le indennità di cui all'art 17, comma 2, lettera d) CCNL 1/04/99 vengono quantificate presuntivamente come segue:

indennità di turno	€ 11.100,00 circa
indennità di rischio	€ 1.500,00 circa
indennità di reperibilità	€ 3.100,00 circa



COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

Art. 8

Indennità maneggio valori

Al personale comunale adibito in via continuativa al maneggio di valori viene corrisposta un'indennità di maneggio valori determinata nel modo seguente:

- € 1,54 giornalieri per il servizio economato
- € 1,03 giornalieri per il servizio polizia municipale.

Il responsabile del servizio interessato provvederà ad indicare all'ufficio personale il nominativo o i nominativi del/i dipendente/i interessato/i, nonché il numero delle giornate lavorative nelle quali gli stessi sono stati effettivamente adibiti in via continuativa al maneggio di valori di cassa.

Art. 9

Indennità per particolari responsabilità

Le indennità per particolari responsabilità di cui all'articolo 17, comma 2, lett. f) e i), del CCNL 1 aprile 1999, vengono corrisposte in riferimento all'anno 2012 come di seguito specificato.

Specifiche responsabilità affidate al personale.

Con riferimento all'art 17 c. 2 lett. f) del CCNL 1.4.99 si riconosce una remunerazione maggiore per quei dipendenti (cat. D - C - B) che pur non avendo la responsabilità di un intero servizio, assolvono a compiti di particolare importanza e di rilevanza strategica.

L'indennità di responsabilità viene quindi prevista per compensare le specifiche responsabilità identificate nel nuovo assetto organizzativo dell'ente presentato alla parte sindacale in data 23/11/2010.

Le particolari posizioni previste sono quindi:

Settore Affari Generali	1 part. Responsabilità attività produttive 1 part. Responsabilità servizi demografici 1 part. Responsabilità Biblioteca 1 part. Responsabilità Scuola
-------------------------	--

Settore Urbanistica	1 part. Responsabilità
Settore Finanziario	1 part. Responsabilità

Polizia Municipale	1 part. Responsabilità
--------------------	------------------------

Viene prevista, in aggiunta, 1 particolare responsabilità nell'ambito del CED.



COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

Vengono individuati i seguenti **indicatori** di responsabilità:

PER LA CATEGORIA D:

Fino a 35 punti	COMPETENZE E RESPONSABILITA' AFFIDATE
Fino a 35 punti	ATTIVITA' SOSTITUTIVA
Fino a 15 punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI
Fino a 15 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

Criteri esplicativi degli indicatori:

Punti	COMPETENZE E RESPONSABILITA' AFFIDATE – fino a 35 PUNTI
35	Competenze affidate con specifica delega del responsabile
30	Responsabilità di coordinamento

Punti	ATTIVITA' SOSTITUTIVA – fino a 35 PUNTI
35	Responsabilità di attività sostitutiva temporanea del responsabile p.o.

Punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI – fino a 15 PUNTI
15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
10	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
5	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	LIVELLO DI AUTONOMIA – fino a 15 PUNTI
15	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
10	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
5	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.



COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

PER LE CATEGORIE B e C:

Fino a 40 punti	RESPONSABILITA' DI COMPITI DI RILEVANZA STRATEGICA
Fino a 30 punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI
Fino a 30 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

Criteri esplicativi degli indicatori:

Punti	COMPITI STRATEGICI – fino a 40 PUNTI
40	Responsabilità di compiti di rilevanza strategica

Punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI – fino a 30 PUNTI
30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
20	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
10	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	LIVELLO DI AUTONOMIA – fino a 30 PUNTI
30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

L'entità del compenso massimo erogabile complessivo viene stabilita come segue, tenendo presente che si tratta di incarichi di natura aggiuntiva e non compresi tra i normali doveri d'ufficio e che il compenso deve essere differenziato in base alla categoria, nonché all'importanza e alla gravosità degli incarichi:

Categoria B: complessivamente € 800
Categoria C: complessivamente € 600
Categoria D: complessivamente € 6.600

Il compenso viene erogato in proporzione al punteggio raggiunto, garantendo per la categoria D una soglia minima di € 1.000.



COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

Sentita la conferenza dei Responsabili dei settori il Segretario Comunale propone l'attribuzione del punteggio e lo comunica ai dipendenti interessati. Nei 5 giorni successivi i dipendenti interessati possono presentare le proprie controdeduzioni. Decorso questo termine il Segretario Comunale adotta il provvedimento definitivo.

Indennità per particolari figure professionali.

Le indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 17, comma 2, lett. i), del CCNL 1 aprile 1999, come introdotto dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22 gennaio 2004, sono compensate con un importo definito in € 300,00 annui, e sono utilizzate .

- Per compensare le **specifiche responsabilità** del personale con qualifica formalmente attribuita di **Ufficiale di stato civile e anagrafe**;
- Per compensare le **specifiche responsabilità** del personale con qualifica formalmente attribuita di **responsabile dei tributi**;
- Per compensare le **specifiche responsabilità** affidate al personale addetto ai servizi di **protezione civile**.

Tali indennità, da erogare in rapporto all'effettivo esercizio della particolare responsabilità in questione, non sono cumulabili e vengono corrisposte ai dipendenti individuati dal Responsabile di servizio competente. Al dipendente che abbia titolo a più di uno di tali compensi, verrà corrisposto quello di importo maggiore.

Art. 10

Compensi diretti ad incentivare la produttività individuale.

L'importo che residua dopo le attribuzioni di cui agli articoli precedenti viene destinato all'erogazione di un premio di produttività (art. 17, comma 2, lettera a), Ccnl 1.04.99) di carattere individuale, da utilizzarsi con le modalità di seguito indicate.

Tale importo viene suddiviso per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno e secondo la seguente scala parametrica: 100 – 109 – 115 – 124 – 130 – 136 rispettivamente per le categorie A – B – B3 – C – D – D3, individuando in tale modo un valore di riferimento pro capite.

I benefici economici verranno erogati al singolo dipendente a seguito della compilazione dell'allegata SCHEDA DI VALUTAZIONE (All. E) da parte del Responsabile del settore. Il Responsabile provvede alla valutazione individuale al termine del periodo di riferimento e provvede a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa valutazione.

La valutazione individuale riguarda tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato. I compensi diretti ad incentivare la produttività individuale, nonché le indennità a qualsiasi titolo erogate spettano anche al personale in part-time, in proporzione al servizio prestato, nonché al personale assunto e a qualsiasi titolo cessato nel corso dell'anno di riferimento, in rapporto al periodo di servizio prestato.

Handwritten signature: Lando

Handwritten initials: ee

Handwritten signature: [unclear]

Handwritten signature: [unclear]



COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

I dipendenti che percepiscono compensi di cui al presente contratto decentrato, esclusi gli istituti contrattuali di cui all'art. 17, comma 2, lett. d), CCNL 1/04/99 (indennità turno, rischio, maneggio valori, reperibilità), subiranno le decurtazioni di seguito precisate:

- fino a € 1.100,00 di compenso: nessuna decurtazione di produttività collettiva
- da € 1.100,01 a € 2.000,00: 25% di decurtazione
- oltre i € 2.000,00: 60% di decurtazione.

Gli importi non erogati - a causa della valutazione non ottimale e delle decurtazioni effettuate - verranno destinati in via prioritaria ai dipendenti che non hanno percepito altri compensi di cui al presente contratto, fatta salva la valutazione da parte del Responsabile del settore secondo i criteri di cui all'allegata scheda di valutazione individuale.

Le somme ancora non erogate verranno nuovamente ripartite tra tutti i dipendenti con le modalità e proporzioni sopra specificate.



Allegati:

- A: SERVIZI SERALI DELLA POLIZIA MUNICIPALE ANNO 2012
- B: PROGETTO MIGLIORAMENTO SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE
- C: PROGETTO IMU
- D: SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Letto, approvato e sottoscritto.

ALOISIO

RAMASSOTTO

CHIARETTA

QUARTARONE

CUTAIA

ZANGROSSI

CAMELIA

CORA'

CORDONI

MARITANO

Att. A



COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C.A.P. 10090

POLIZIA MUNICIPALE

Tel. 011 9084060 Fax 011 9048763

E-mail: pmbruino@tin.it

Prot. PM 45/12



Al Sig. SINDACO

AI SEGRETARIO COMUNALE

SEDE

OGGETTO: Servizi serali 2012.

Come da richiesta dell'Amministrazione e come prospettato nel programma/piano operativo per la gestione associata del servizio di Polizia Locale tra i comuni di Beinasco, Bruino e Rivalta di Torino, si propone di svolgere nel 2012, 30 servizi circa in orario serale (notturno).

In questa fascia oraria non è raro si riscontrino problemi derivanti da turbative alla circolazione ed alla convivenza dei cittadini con disturbi e fenomeni di c. d. microcriminalità.

Detti servizi saranno svolti per quanto possibile ricorrendo al terzo turno, prevedendo peraltro la possibilità di modificare l'orario, attivando la flessibilità già in essere nell'ente.

Alcuni servizi saranno attuati con solo nostro personale, coordinato con gli altri due Comuni, con possibilità di intervento sui loro territori in caso di necessità; altri servizi saranno svolti con l'impiego di personale dei tre Comuni.

Si propone di finanziare l'attività con un budget di € 3.600,00; all'attività partecipano tutti gli operatori di P.M. ed il budget verrà ripartito a seconda dell'effettiva partecipazione all'attività.

Bruino, 18/04/2012



IL COMANDANTE P.M.

(PERINO Dr. Bruno Cesare)

Handwritten signature

Handwritten initials P-B-C

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

P.za Municipio 3 - tel. 011-909.44.66 - fax 011-909.44.68

www.comune.bruino.to.it - e-mail tecnico@comune.bruino.to.it

Settore URBANISTICA, LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, CASA

PROGETTO OBIETTIVO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE COMUNALE IN MATERIA DI PROTEZIONE CIVILE ANNO 2012

L'attuale Ufficio Comunale di Protezione Civile, il cui operato è disciplinato dall'apposito Regolamento Comunale di Protezione Civile approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 4/05/2000 e s.m.i., è formato dal personale esterno in forza al Settore Urbanistica, Lavori Pubblici, Ambiente, Casa e dagli agenti di Polizia Municipale.

In considerazione delle competenze assegnate ai Comuni dall'attuale sistema italiano di Protezione Civile si è posta la necessità di migliorare l'organizzazione del personale comunale addetto al servizio.

Il personale del Settore di Polizia Municipale è incaricato del servizio di reperibilità (prestazione di servizio disciplinata e retribuita contrattualmente - art. 23 del CCNL 14.09.2000) per Pronto Intervento di Protezione Civile nei giorni dal lunedì al sabato, in turni dalle ore 19.15 alle ore 07.15 del giorno successivo.

Al fine di minimizzare gli effetti negativi di eventuali eventi catastrofici e incentivare l'adozione di misure di prevenzione del rischio e/o del danno, si ipotizza la disponibilità del personale interno e della squadra esterna del Settore Urbanistica, Lavori Pubblici, Ambiente, Casa alla partecipazione ad un Progetto Obiettivo, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/0499, per il miglioramento dell'organizzazione del personale comunale in materia di Protezione Civile.

PERSONALE PARTECIPANTE: personale interno e squadra esterna del Settore Urbanistica, Lavori Pubblici, Ambiente, Casa.

RICHIESTE:

Disponibilità alla presenza nei giorni festivi, anche infrasettimanali, e nei giorni di sabato dalle ore 19,15 alle ore 24,00 e di lunedì dalle ore 0,00 alle ore 7,15, in caso di emergenza, con i compiti di intervento immediato a salvaguardia della pubblica incolumità in presenza di eventi pericolosi e imprevisti o di macro emergenze, il tutto riconducibile all'ambito d'intervento della protezione civile stessa.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name "Lorena" and "C. L. P. C."

MODALITA' DI ESPLETAMENTO DEL PROGETTO:

Il dipendente di turno potrà essere chiamato in servizio dai seguenti soggetti:

- Sindaco;
- Assessore Com.le alla Protezione civile;
- Comandante Polizia Municipale;
- Responsabile Settore Urbanistica, LL.PP., Ambiente, Casa;
- C.O.M. di zona;
- Prefettura;
- Centro operativo 115;
- Stazione Carabinieri di Piossasco.

Ai sopra elencati soggetti sarà reso noto il numero di telefono cellulare in dotazione al dipendente di turno, numero unico per tutto il progetto.

Il dipendente di turno, una volta ricevuta la chiamata in servizio, si mette immediatamente in contatto con il Sindaco o l'Assessore delegato al fine di decidere le modalità operative più consone per la situazione che si prospetta.

Le coperture assicurative sono garantite a tutti i dipendenti che operino a motivo della chiamata in servizio della persona di turno, a decorrere dalla chiamata stessa.

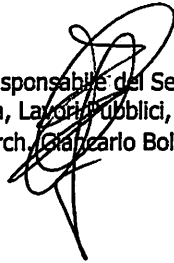
COMPENSO PREVISTO: € 3.600 da suddividere tra il personale del Settore Urbanistica, Lavori Pubblici, Ambiente, Casa che si è reso disponibile, secondo l'effettiva partecipazione al Progetto, come relazionato dal Responsabile del Settore.

VERIFICA del raggiungimento dell'obiettivo: al 31 dicembre 2012.

Bruino, li 17/01/2012

BG/MM/mm

Il Responsabile del Settore
Urbanistica, Lavori Pubblici, Ambiente, Casa
Arch. Giancarlo Bolognesi





COMUNE DI BRUINO

Provincia di Torino - Piazza Municipio, n° 3 - C. A. P. 10090

tel. 011/9094411 – fax 011/9084541

P. IVA 02777470010

Cod. Fiscale 86003310017

e-mail: ragioneria@comune.bruino.to.it

SETTORE FINANZIARIO

PROGETTO I.M.U.

L'istituzione dell'I.M.U. (Imposta Municipale Propria) a decorrere dall' 1/01/2012, in sostituzione dell'I.C.I. ha comportato per l'Ufficio Finanziario un carico di lavoro notevole sia dal punto di vista organizzativo che gestionale.

In via preliminare si è provveduto ad effettuare i conteggi per poter fare una previsione di Bilancio. Si sono fatte alcune simulazioni con aliquote diverse(oltre all'aliquota base) i cui dati sono risultati molto vicini a quello che è stato l' incasso della 1° rata facendo le dovute proiezioni, anche grazie alle banche dati che questo Ufficio tiene con i dovuti e costanti aggiornamenti.

L'operazione di simulazione del probabile incasso ha comunque presentato difficoltà derivanti dal fatto che si sono dovuti nuovamente rielaborare i dati sulle abitazioni principali che da alcuni anni non erano più utilizzati in quanto vigeva l'esenzione da ll'I.C.I. sulla prima casa ed immobili assimilati per regolamento.

Fase successiva è stata la predisposizione di una lettera inviata a tutti i contribuenti proprietari di qualsiasi tipo di immobile contenente tutte le novità sul nuovo tributo e nel dettaglio tutte le istruzioni per il calcolo dell' I.M.U. con i moltiplicatori di legge per tipologia di immobile e le modalità di versamento.

Particolare rilievo si è dato alle modalità di pagamento cambiate totalmente rispetto all'I.C.I. in quanto non era più possibile utilizzare il conto corrente postale bensì il Mod. F24 Con una serie di codici che variano a seconda del tipo di immobile e a seconda se il versamento viene effettuato al Comune o allo Stato.

L'Ufficio ha prestato assistenza ai contribuenti nel calcolo dell'imposta e non solo in quanto nella maggior parte dei casi ha effettuato il conteggio e consegnato al contribuente il Mod. F24 già compilato e quindi pronto per il pagamento.

A questo proposito l'Ufficio è rimasto aperto al pubblico tutti i giorni da fine Maggio fino al 18 Giugno (data di scadenza della 1° rata).

Si è data assistenza anche telefonica in modo particolare per i contribuenti che hanno fatto il conteggio on-line collegandosi al sito del Comune e che chiedevano fosse effettuato un controllo sulla correttezza dei conteggi e della compilazione del Mod. F24.

E' stato aperto anche presso l'Ufficio Tributi uno sportello per il rilascio delle visure catastali finalizzato al pagamento dell'I.M.U. per agevolare i cittadini residenti e non che in tal modo non devono recarsi all'Agenzia del Territorio.

Un aumento delle difficoltà nella gestione di quanto sopra è stato causato dalla mancanza di certezze da parte del Ministero per cui alcuni dati sono arrivati con molto ritardo o addirittura sono cambiati a 15 gg. dalla scadenza della 1° rata (es. arrotondamento dell'importo, codici di versamento per la compilazione del Mod. F.24).

All. C

[Handwritten signatures and notes in blue ink, including a large signature on the right side and several initials at the bottom.]

La 1° rata è stata pagata con l'aliquota base stabilita dalla Legge con conguaglio sul saldo. Questo comporterà un lavoro non indifferente a Dicembre, data di scadenza della rata a saldo la cui quantificazione sarà più complessa in quanto occorrerà rideterminare l'imposta con l'aliquota stabilita dal Consiglio Comunale e detrarre la somma pagata a Giugno. (Giugno e Settembre per chi ha optato per il pagamento in 3 rate per la 1° casa).

Anche per il pagamento del saldo l'Ufficio dovrà nuovamente rimanere aperto al pubblico tutti i giorni per prestare assistenza ai cittadini..

Ulteriore complicazione deriva dal fatto che a Dicembre probabilmente si tornerà a pagare con il conto corrente postale il che provocherà notevole confusione nei confronti dei contribuenti e investirà l'Ufficio di una nuova incombenza riferita all'apertura di un ennesimo conto corrente dedicato all'I.M.U.

Anche per quanto riguarda la ricezione delle dichiarazioni di variazione l'impegno dell'Ufficio sarà costante perché dovranno essere presentate entro 90 giorni dalla modifica di un immobile o dal cambiamento di proprietà e non più una volta all'anno come la Legge prevedeva per l'I.C.I.

Altra incombenza legata all'I.M.U. è costituita dalla decisione dell'Amministrazione di erogare un contributo economico a sostegno del pagamento dell'imposta, alle famiglie con un ISEE particolarmente basso il che comporta un certo carico di lavoro nel raccogliere tutte le richieste, controllare la correttezza della documentazione allegata e successivamente determinare per ogni singola pratica l'esatto importo spettante in base ai parametri stabiliti.

Fase successiva sarà la raccolta e registrazione dei dati ed il controllo che il Comune dovrà fare anche sull'I.M.U. incassata dallo Stato e per il quale al momento ci sono ancora molte incertezze da definire.

L'importo del progetto è quantificabile in € 8.000,00 e sarà ripartito in base alla partecipazione effettiva al progetto stesso.

Il Responsabile del Settore Finanziario
(RAMASSOTTO rag. Maria Rita)

02/08/2012

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the right side, there is a signature that appears to be 'Lemle' with 'Bianchi' written below it. In the center, there is a signature that looks like 'GILF...' followed by a circled 'Q'. To the left of this, there is a large, sweeping signature. At the top right, there is a small, circular mark.

SCHEDA DI VALUTAZIONE del dipendente

<i>Elementi di valutazione</i>	<i>Migliorabile</i> 7	<i>Adeguato</i> 8	<i>Buono</i> 9
<p>Orientamento al risultato Disponibilità ed elasticità nell'interpretare il proprio ruolo, disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dalla posizione; capacità di lavorare con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e di proporre miglioramenti anche di piccola entità</p>			
<p>Capacità di svolgere il proprio lavoro Grado di conoscenze professionali richieste per lo svolgimento delle mansioni affidate. Dimostrazione impegno e capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria. Capacità di diversificare e sviluppare le competenze che comportino allargamento ed arricchimento dei compiti assegnati. Eventuale: Capacità di motivare le persone del proprio settore facendo un uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro imprevisto.</p>			
<p>Modalità di relazione con l'utente esterno e interno Capacità di rilevare i bisogni degli utenti e orientare il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate. Capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e di favorire la circolazione delle informazioni. Capacità di fornire un contributo positivo e dimostrazione di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale, senza personalizzazioni e protagonismo in un'ottica di superamento di logiche settoriali/di ufficio.</p>			
PUNTEGGIO TOTALE	/27		

La quota da assegnare si ottiene attraverso un calcolo proporzionale:
Somma dei punteggi (27) : quota teorica individuale = Punteggio del dipendente : quota da assegnare al dipendente

Li

Il Responsabile del Settore