

# **UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO**

## **Provincia di Bergamo**

---

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente dell'Unione dei comuni della Val Calepio  
per il quadriennio 2008 - 2011**

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

Il giorno **04 giugno 2009** alle ore **10,30** ha avuto luogo l'incontro tra:

la **delegazione di parte pubblica**, composta dalla Presidente, Sig.ra ***dott.ssa Carla Cordioli***

e

la **delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, nelle persone dei Sigg.:

- **FSP**    **CISL**            **Natalino Cosentino**
- **FP**    **CGIL**            **Alessandra Mauri**
- **UIL**                    **Antonino Cappellano**

e

dalla **rappresentanza sindacale unitaria**, nelle persone dei sigg.:

- ***Boffelli***    ***Isacco***
- ***Maffi***      ***Giordano***
- ***Vavassori*** ***Barbara***

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente dell'Unione dei comuni della Val Calepio

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

## INDICE

### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- ART. 1 - PREMessa
- ART. 2 - OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
- ART. 3 - PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE ED EFFICACIA DEL C.C.D.I
- ART. 4 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

### TITOLO II - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

- ART. 5 - RELAZIONI SINDACALI
- ART. 6 - NORME DI COMPORTAMENTO E CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO
- ART. 7 - TRATTAMENTO MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE E DELLE MATERIE OGGETTO DI CONCERTAZIONE
- ART. 8 - MODALITA' DI CONCERTAZIONE
- ART. 9 - INFORMAZIONE
- ART. 10 - CONSULTAZIONE

### TITOLO III - ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

- ART. 11 - DIRITTO DI ASSEMBLEA
- ART. 12 - DIRITTO DI AFFISSIONE

### TITOLO IV - FORME DI PARTECIPAZIONE

- ART. 13 - PARI OPPORTUNITA'
- ART. 14 - COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBING

### TITOLO V - DISPOSIZIONI DIVERSE

- ART. 15 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
- ART. 16 - FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE
- ART. 17 - QUALITA' DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI

### TITOLO VI - DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

- ART. 18 - INDENNITA' DI TURNO E DI MANEGGIO VALORI
- ART. 19 - RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'
- ART. 20 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA
- ART. 21 - RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

### TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI

- ART. 22 - DISPOSIZIONI FINALI

**ALLEGATO A)**

**ALLEGATO B)**

**ALLEGATO 1)**

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

### Titolo I

#### Disposizioni generali

#### Art. 1

##### Premessa

1. Le parti richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, di cui:
  - a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
  - b) all'art. 2 del nuovo ordinamento professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
    - miglioramento della funzionalità dei servizi;
    - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
    - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
    - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
    - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
  - c) all'art. 4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art. 4 - punto 1, CCNL 22.1.2004);

#### Art. 2

##### Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente **dell'Unione dei comuni della Val Calepio** e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato; questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è quadriennale salvo:
  - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

### Art. 3

#### Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
  - a. per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
  - b. dal presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della giunta dell'Unione e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

### Art. 4

#### Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Dato atto che:
  - a) "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. **Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.**" (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
  - b) 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;
  - c) nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara 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.

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

### TITOLO II

#### Il sistema delle relazioni sindacali

#### Art. 5

##### Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.  
Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura delle amministrazioni; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.  
Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.
4. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai responsabili di servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell' 01.04.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali pareri delle OO. SS. e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non si sia raggiunto un accordo.
5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

#### Art. 6

##### Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

### Art. 7

#### Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione.

1. Sono oggetto di trattazione della presente fase di contrattazione le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti, con particolare riferimento a:
  - a. i criteri di ripartizione delle risorse indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL del 1.4.1999 e nel rispetto delle disciplina dello stesso articolo 17;
  - b. i criteri generali del sistema di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività collettiva e di miglioramento della qualità del servizio;
  - c. i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
  - d. i criteri generali di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999;
  - e. le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17, comma 2 lett. e), f), g) del CCNL dell'1.4.1999;
  - f. i criteri e le forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art 15, comma 1, lett. K) del CCNL dell'1.4.1999;
  - g. le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza degli ambienti di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - h. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione ed aggiornamento del personale;
  - i. le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda di servizi;
  - j. le pari opportunità;
  - k. le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario;
  - l. le modalità di gestione delle eccedenze di personale;
  - m. i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
  - n. il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria;
  - o. le modalità di ripartizione delle risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi di cui all'art. 14 del CCNL del 31.3.2004;  
Solo nelle materie indicate alle lettere g), h), i) e m) trova applicazione il comma 3 del precedente art. 4; per le restanti materie non è previsto che le parti riassumano libertà di iniziativa e di decisione.
2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione, con particolare riferimento a:
  - a. svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
  - b. valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
  - c. conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
  - d. metodologia permanente di valutazione;

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

- e. individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla qualifica di cui all'articolo 5, del *nuovo ordinamento professionale*;
  - f. individuazione di nuovi profili di cui all'articolo 3, comma 6, del *nuovo ordinamento professionale*;
  - g. attuazione delle norme relative agli aggiornamenti e modificazioni di cui all'articolo 14 comma 2;
  - h. articolazione dell'orario di servizio;
  - i. criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
  - j. andamento dei processi occupazionali;
  - k. criteri generali per la mobilità interna.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente punto "2", restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

<b>Art. 8</b> <b>Modalità di concertazione</b>
---

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1, del CCNL 22/1/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7, del presente contratto, può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
3. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

### Art. 9 Informazione

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO. SS. territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
2. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
  - a. linee di organizzazione dei servizi;
  - b. innovazione tecnologica degli stessi;
  - c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.  
Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione effettuata anche a mezzo fax o posta elettronica.
5. L'amministrazione individuerà il responsabile dell'informazione e ne darà comunicazione alle OO.SS. ed alle RSU.

### Art. 10 Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, in particolare dall'art. 6, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4, del D. Lgs 428/90.

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

### TITOLO III

#### Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

#### Art. 11

##### Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 07.08.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro **24** ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

#### Art. 12

##### Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO. SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO. SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. L'amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica istituzionale attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo al successivo protocollo.

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

### TITOLO IV

#### Forme di partecipazione

#### Art. 13

##### Pari opportunità

1. Le parti individuano come prioritarie le seguenti azioni positive da contrattare:
  - a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali e nelle fruizione del lavoro a tempo parziale;
  - b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

#### Art 14

##### Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti concordano che nell'ente verrà istituito il *comitato paritetico* sul fenomeno del *mobbing*.
2. Al comitato paritetico, costituito ai sensi di quanto previsto dal comma 6, dell'art. 8, del CCNL 22.01.2004, sono affidati i seguenti compiti:
  - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
  - b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
  - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
  - d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
3. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8, del CCNL del 22.1.2004.

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

### TITOLO V Disposizioni diverse

#### Art. 15 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'**amministrazione** si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del **Responsabile per la sicurezza** e con il **medico competente** verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, a dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'**amministrazione** s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'**amministrazione** assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'**amministrazione** deve coinvolgere, consultare, informare e formare il **rappresentante per la sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

#### Art. 16 Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'ente, per l'anno 2009 e per ciascun anno a seguire, destina un **importo annuo** complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale **non inferiore all'1,00%** del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.
3. L'ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
  - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli del medesimo servizio;
  - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
  - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
  - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
  - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
  - favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
  - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
  - favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
  - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel decreto legislativo n. 81/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione e prevenzione;
  - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
  - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. La presente previsione sarà attuata mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

### **Art. 17**

#### **Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei comuni o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.
3. Per permettere una reale partecipazione e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro nonché all'organizzazione degli uffici, sono previste le seguenti iniziative:
  - conferenza annuale di tutto il personale dipendente dell'ente
  - conferenze per servizi (debitamente riscontrate) con cadenza almeno semestrale;
  - raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal responsabile competente e valutate dal medesimo.

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

### TITOLO VI

#### Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

*Le parti, avendo il CCNL del 11.04.2008 confermato la precedente disciplina contrattuale, convengono che l'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come definito nell'allegato A) del presente contratto collettivo decentrato, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo.*

### Art. 18

#### Indennità di turno e di maneggio valori

1. Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 22 e alla dichiarazione congiunta n. 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:
  - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
  - b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
  - d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
    - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
    - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
    - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
  - e) l'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

	Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
1	C1- agenti di polizia locale	05	4.500,00
2			
	<b>TOTALE</b>		<b>4.500,00</b>

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

2. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36, del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che **comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 600,00** e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui i valori di cassa siano continuativamente maneggiati:
- l'indennità è calcolata e **liquidata mensilmente** e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate;
  - l'importo dell'indennità è stabilito in € 1,55 secondo la seguente tabella:

Servizio	Importo medio mensile	Indennità individuale	Giorni lavorativi
Economato	€ 600,00	€ 1,55/giorno	255

- le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

	Servizio	n. addetti	Somma prevista
1	Economato	01	395,25

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 27, e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi **con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).**

### Art. 19

#### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

- In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01.04.1999, come modificato dall'art. 36, del CCNL del 22.01.2004 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.03.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità. Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno fino ad un massimo di € 2.500,00.
- L'indennità per particolari posizioni di responsabilità, mira a riconoscere l'impegno e la specifica professionalità dei dipendenti e valorizza nell'ambito dell'articolazione organizzativa dei settori l'assunzione di particolari posizioni di responsabilità all'interno dell'ente. Essa è riconosciuta al personale che svolge funzioni di responsabilità e coordinamento di personale sotto ordinato nell'ambito di competenza ed al personale responsabile del procedimento amministrativo. Le responsabilità di cui al presente punto **devono essere attribuite con atto formale** del responsabile di settore titolare di posizione organizzativa ed i benefici economici decorrono dalla data di formalizzazione dell'incarico. Le posizioni di responsabilità di cui al presente punto sono previste in numero massimo di uno per ogni servizio.

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

Sono individuate le seguenti due specifiche figure di responsabilità da attribuire solo al personale di categoria D:

N.	DESCRIZIONE DELLE RESPONSABILITA'
1	Responsabilità di servizio
2	Responsabilità di procedimento

3. L'indennità è così calcolata:
- per i dipendenti nominati **responsabili di servizio**:
    - euro 1.000,00, in misura fissa, ciascuno per le specifiche responsabilità proprie della funzione che ricoprono
    - euro 66,00, in misura variabile, per ogni dipendente sotto ordinato nell'ambito di competenza
  - per i dipendenti nominati **responsabili di procedimento**:
    - euro 600,00 in misura fissa
4. La predetta indennità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.
8. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente ed è rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio in proporzione ai giorni di servizio da prestare.
- Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1, e 5, dell'art. 71 del D.L. 112/08 convertito in legge n. 133/2008.**
- In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1, e 5, dell'art. 71 del D.L. 112/08 convertito in legge n. 133/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.**
9. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

N.	DESCRIZIONE DELLE RESPONSABILITA'	Cat. D	n. dipendenti assegnati	Somma stanziata
1	Responsabile del servizio sociale	D	1	1.066,00
2	Responsabile del servizio bibliotecario	D	1	1.066,00
3	Responsabile dei procedimenti per il funzionamento del Ced	D	0	600,00
4	Responsabile dei procedimenti per il funzionamento del servizio soc. (part-time 66,67%)	D	0	400,00
		<b>TOTALE</b>		<b>3.132,00</b>

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 23 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08, convertito nella legge n. 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

### Art. 20

#### Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Le parti danno atto che:
- la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
    - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
    - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
    - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
  - il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C, allegata al CCNL dell'11.04.2008;
  - in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
  - al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
2. In applicazione dell'art. 5, del CCNL del 31.03.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali sono elencati nello specifico allegato;
3. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'01.04.1999, al fondo di cui all'allegato A), dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale;
4. Si da atto che nell'anno 2007 è ripartito un nuovo ciclo triennale 2007/2009 dando la possibilità a tutti i dipendenti di effettuare una progressione (33% del personale in servizio per ciascun anno);
5. Si da atto altresì, che nell'anno 2007 **quattro** su sei progressioni sono andate perse per mancanza dei requisiti minimi di partecipazione, pertanto per il **solo anno 2008**, il limite percentuale del 33% viene elevato al 55% al fine di recuperare le progressioni perse.
- I dipendenti in servizio al 1° gennaio sono 18 di cui 10 inquadrati nella categoria C e 8 inquadrati nella categoria D, i dipendenti ammessi alla progressione orizzontale risultano di conseguenza essere **6 per la categoria C** (55% di 10) e **04 per la categoria D** (55% di 8). A tal fine sono destinate le seguenti risorse:
- per la categoria C € ..... 3.500,00
  - per la categoria D € ..... 6.500,00

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

6. Tali progressioni saranno attribuite sulla base della metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente, allegato 2 al regolamento degli uffici e dei servizi ed in base ai criteri per le progressioni economiche all'interno della categoria, allegato 1 al presente contratto.

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

### Art. 21

#### Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b), del CCNL dell'01.04.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
  - a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e degli assunti a tempo determinato con contratto di lavoro inferiore a sei mesi, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tramite un "coefficiente per dipendente" ovvero prendendo come base per tutti i dipendenti il valore "1" (corrispondente ad un tempo pieno per l'intero anno) e moltiplicandolo per la percentuale della prestazione lavorativa (personale con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale) nonché per il periodo di servizio da prestare nel corso dell'anno anche in considerazione delle previsioni occupazionali nel corso dell'anno (calcolate per i mesi di prevedibile servizio).
  - b. il numero complessivo dei coefficienti per i dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso deve essere moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,10
accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;

- c. le risorse destinate alla produttività collettiva sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d. moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore (totale dei coefficienti per dipendente appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso moltiplicato per il parametro di riferimento) si ottiene l'importo per la produttività di competenza dello stesso quale somma risultante di quote teoriche individuali parametrate.

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

4. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi e dei programmi individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente.
5. Ad ogni dipendente deve essere assegnato almeno un "obiettivo" che sia realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. A ciascun obiettivo è assegnato in budget così quantificato: totale risorse destinate alla produttività diviso il totale complessivo del risultato dei precedenti punti a) e b) e successivamente moltiplicato per quello relativo al personale assegnato a ciascun obiettivo. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito nucleo di valutazione (o servizio di controllo interno); esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1, del CCNL dell'01.04.1999, come modificato dal CCNL del 22.01.2004.
6. L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:
  - a) valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati a ciascun settore. La valutazione è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) sulla scorta dei reports predisposti dal Responsabile del Settore in cui sono indicati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi concordati con i collaboratori, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. La percentuale di raggiungimento dei singoli obiettivi determina la percentuale di erogazione del budget ad essi assegnato; gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.
  - b) distribuzione del 50% del budget erogabile per ciascun obiettivo, sulla base dell'apporto individuale di partecipazione all'obiettivo da parte di ciascun dipendente, moltiplicando il coefficiente per dipendente di cui al comma 3, lettera a), per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 3, lettera b). I risultati (A) vengono sommati per tutti i dipendenti coinvolti (C). Le risorse distribuibili sono divise per la somma di tutti i risultati conseguiti di tutti i dipendenti coinvolti (C) e infine moltiplicate per i risultati conseguiti per ciascun dipendente coinvolto (A).

A tal fine si calcola il fondo complessivo per ciascun settore sommando tutte le quote del fondo b) relative agli obiettivi assegnati.

L'erogazione di tale fondo per settore avviene distribuendo a ciascun dipendente un importo calcolato secondo la seguente formula:

$$F/\text{somma di } VC^*(VC)$$

dove:

F = fondo per settore

V = valutazione individuale

C = coefficiente per dipendente [comma 3, lett. a) moltiplicato per il parametro di cui alla tabella lett. b)]

$$VC = V * C$$

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

7. prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse di cui ai precedenti punti, a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione dei commi 1, e 5, dell'art. 71, del D.L. 112/08, convertito in legge n. 133/2008, con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nei citati commi. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno. I risparmi derivanti dall'applicazione dei precedenti punti c), d) ed e) andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 5, del D.L. 112/08, convertito in legge n. 133/2008, mentre costituiranno economie di bilancio per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del medesimo decreto.
8. Nel caso non si sia provveduto ad assegnare gli obiettivi ai dipendenti del settore, le risorse di cui al presente articolo verranno interamente distribuite tra il personale del settore di appartenenza per il 50% in rapporto alla scala parametrica di ogni dipendente ed alle presenze in servizio mentre la quota restante verrà distribuita a seguito della predisposizione della scheda di valutazione parametrata in relazione alla categoria di appartenenza. Della mancata assegnazione degli obiettivi da assegnare ai collaboratori del proprio settore si dovrà tenere in debito conto ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato del responsabile di settore.
9. Il responsabile di settore consegna ad ogni suo collaboratore, entro il 30 giugno di ogni anno, una scheda di valutazione intermedia, preferibilmente nel corso di appositi colloqui.
10. Al personale dell'area di vigilanza per il progetto "Paesi più sicuri" di cui all'allegato B) sono destinate risorse incentivanti quantificate in complessivi € **6.958,74** che saranno corrisposte secondo quanto indicato nel suddetto allegato.

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

### TITOLO VII

#### Disposizioni finali

#### Art. 22

##### Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma1.

#### LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

F.to: CORDIOLI Dott.ssa CARLA

#### LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

F.to: Boffelli Isacco

---

---

#### I rappresentanti delle OO. SS. territoriali di comparto:

F.to: FSP CISL Casentino Natalino

F.to: FP CGIL Mauri Alessandra

F.to: S.U.L.P.M./delegato Boffelli Isacco

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

### ALLEGATO A

#### Individuazione delle risorse decentrate

#### Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

1. A seguito della verifica effettuata dall'amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31, del CCNL del 22.01.2004, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:
  - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.  
In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.01.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
  - b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
  - c) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.01.2004):

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività		Totale
1	ai risparmi del 3% delle risorse destinate al lavoro straordinario in applicazione dell'art. 14, comma 4 del CCNL del 1.4.1999	152,22
2	agli importi di cui all'art. 31, comma 2 lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995 e successive integrazioni;	40.780,38
3	alla quota di risparmio derivante dalla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale riferite al 1998 (art. 1, comma 59, legge 662/96);	0,00
4	alla quota a suo tempo destinata al lavoro straordinario degli incaricati di posizione organizzativa;	501,61
5	alle eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio di cui all'art. 32 del CCNL 6.7.1995 e all'art. 3 del CCNL del 16.7.1996 (0,5% e 0,2% del monte salari del 1993 esclusa la quota dei dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell'ente.	0,00
6	ai risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs 29/93 (ora D.lgs 165/01);	1.709,42
7	alle risorse già destinate al pagamento del livello economico differenziato;	1.918,22
8	alle risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;	0,00
9	alle risorse derivanti dallo 0,52% del monte salari riferito all'anno 1997 con esclusione della quota relativa alla dirigenza;	1.357,51
10	alle somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito a seguito di processi di decentramento delle funzioni amministrative;	0,00
11	alle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL del 1.4.1999 derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche	0,00
12	all'1,1% del monte salari del 1999 esclusa la quota relativa alla dirigenza ex art. 4, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;	4.491,72
13	alle risorse derivanti dalla retribuzione annuale di anzianità e dagli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale cessato dal servizio a far data dall'1.1.2000;	1.005,33
14	alle risorse derivanti dall'eventuale applicazione del 2% del monte salari del 1999, art. 16 del CCNL del 1.4.1999 come integrato dall'art. 48 del CCNL 14.9.2000.	0,00
15	integrazione prevista dall'art. 32, comma 1, dello stesso CCNL (0,62% del monte salari dell'anno 2001 con esclusione della quota relativa alla dirigenza)	2.231,28
16	integrazione prevista dall'art. 32, comma 2, dello stesso CCNL (0,50 % dello stesso monte salari).	1.799,41
17	Integrazione prevista dall'art. 32, comma 7, dello stesso CCNL (0,20 % dello stesso monte salari).	719,76
18	Integrazione prevista dall'art. 4, comma 1, del CCNL 09.05.2006 (0,50 % del monte salari 2003).	1.921,90
19	Integrazione da bilancio Comune di Castelli Calepio	5.552,01
<b>Totale delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2003, art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004.</b>		<b>64.140,77</b>

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

1.1.a	<b>Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità.</b>	<b>64.140,77</b>
1.1.b	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2003 in relazione a disposizioni successive.	0,00
1.1.c	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute successivamente al 2003.	0,00
1.1.d	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale che si prevede di assumere in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o all'accrescimento degli esistenti dal 1.1.2004.	741,65
1.1.e	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio successivamente al 2003.	532,80
1.1.f	Integrazione dello 0,6% del monte salari dell'anno 2005 in applicazione dell'art. 8, comma 2, del CCNL 11/04/2008	0,00
<b>RISORSE VARIABILI</b>		
1.2.a	Risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.	0,00
1.2.b	Quota delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	0,00
1.2.c	Risorse derivanti dalla quota di risparmio della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 1 c.59, L. 662/96) nell'anno corrente.	0,00
1.2.d	Eventuali risparmi derivanti dalla disciplina del lavoro straordinario	0,00
1.2.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività. (Polizia Locale)	6.958,74
1.2.f	Risorse derivanti dall'eventuale integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 2, CCNL 1.4.1999).	3.132,99
1.2.g	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	0,00
1.2.h	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 5 del CCNL del 5.10.2001 ove previsto nel CCDI dell'anno 2003 (dichiarazione congiunta n. 17 allegata al CCNL del 22.1.2004).	0,00
1.2.i	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (L.109/94, L.446/97, ecc.).	0,00
1.2.j	Risorse derivanti dall'art. 4, comma 2, lett. a), CCNL del 09.05.2006, fino ad un massimo dello 0,3% monte salari del 2003 se il costo del personale è compreso tra il 25% e il 32% delle entrate correnti anno 2005	0,00
1.2.l	Integrazione dello 0,6% prevista dall'art. 4, comma 2, lett. b), del CCNL 09.05.2006 (da 0,30% al 0,70% del monte salari 2003).	0,00
1.2.m	Risorse derivanti dall'art. 8, comma 3, lett. a) e b) del CCNL 11/04/2008 <i>(fino ad un massimo dello 0,3% del monte salari del 2005 se il costo del personale è compreso tra il 25% ed il 32% delle entrate correnti anno 2007 o fino ad un massimo dello 0,9% dello stesso monte salari se il costo del personale è inferiore al 25% delle entrate correnti)</i>	0,00
<b>SOMME NON UTILIZZATE</b>		
1.3.a	Somme non utilizzate nell'anno precedente e destinate in via prioritaria al finanziamento delle progressioni orizzontali.	0,00
1.3.b	Somme non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente	1.744,00
1.3.c	Somme non utilizzate nell'anno precedente per lavoro straordinario	0,00
	FONDO VARIABILE	<b>11.835,73</b>
	FONDO STABILE	<b>65.415,22</b>
	<b>TOTALE FONDO</b>	<b>77.250,95</b>

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

2. Le parti convengono che dalle risorse del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

**Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto**

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33, e per gli importi indicati nella tabella D, del CCNL del 22.01.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
3. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.01.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.
4. Per l'anno 2008 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

n. dipendenti	categoria all'01.01.2008	Indennità di comparto 2008 CCNL 22 GENNAIO 2004 tabella D colonna 2 e 3			
		Dal 1.01.2003	IMPORTO	Dal 31.12.2003	IMPORTO
0	A	4,93	00,00	24,38	00,00
0	B	6,00	00,00	29,58	00,00
10	C	7,01	781,83	34,45	3.842,21
8	D	7,95	731,40	39,00	3.588,00
<b>Totale finanziato con risorse decentrate stabili</b>		<b>€ 8.943,44</b>			

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

**Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate e dalle risorse destinate al personale educativo.**

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
  - cessato dal servizio;
  - che ha avuto una progressione verticale;
  - che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito nell'organico dell'ente.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente art. 4 è pertanto depurata dai seguente importi:

<b>IMPORTO TOTALE</b>	<b>€</b>	<b>22.270,33</b>
-----------------------	----------	------------------

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

### **Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate e delle indennità dovute al personale educativo, risulta ammontare:

<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€</b>	<b>46.037,18</b>
---------------------	----------	------------------

### **Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività**

Il totale delle risorse, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa, risulta per l'anno 2008 così suddiviso tra i diversi istituti:

<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse assegnate</b>
Indennità di disagio	€ 2.500,00
Indennità di turno	€ 4.500,00
Indennità di maneggio valori	€ 395,25
Compenso per specifiche responsabilità	€ 3.132,00
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso	€ 10.000,00
Progetto "Paesi più sicuri"	€ 6.958,74
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 18.551,19
<b>TOTALE</b>	<b>€ 46.037,18</b>

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

La somma attribuita a titolo di indennità di disagio per il 2008 è stata corrisposta in vigore del C.C.D.I. 2007, per n. 05 agenti di polizia locale, ed a seguito di autorizzazione della giunta dell'Unione con delibera n. 02 del 09 gennaio 2008. L'indennità è stata sospesa su disposizione del Segretario, delegato di parte pubblica, come risulta dal verbale della delegazione trattante del 03 novembre 2008".

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

### ALLEGATO B

## DIRETTIVA N. 1/2008

### IL PRESIDENTE DELL'UNIONE

**PREMESSO** che il *servizio di polizia locale* è gestito dall'Unione dei comuni della Val Calepio;

**VISTA** la legge quadro sull'ordinamento della polizia municipale 07 marzo 1986, n. 65;

**RICHIAMATI** gli artt. 1 e 2 della predetta legge, che stabiliscono che il sindaco o l'assessore da lui delegato, nell'esercizio delle proprie funzioni impartisce le direttive, vigila sull'espletamento del servizio e adotta i provvedimenti previsti dalle leggi e dai regolamenti;

**CONSIDERATO** che l'esercizio delle funzioni di cui al precedente comma, sono svolte nella fattispecie dal presidente dell'Unione;

**CONSIDERATO** che:

- in materia di sicurezza, intesa come bene collettivo costituito da molteplici aspetti che vanno dalla prevenzione e repressione dei comportamenti illeciti nella circolazione stradale, all'attività di formazione ed informazione, rappresenta uno degli elementi portanti del programma di questa amministrazione;
- l'incremento di un efficace servizio di presenza sul territorio, da parte degli operatori di polizia locale è condizione essenziale per un'azione deterrente nei confronti dei comportamenti illeciti e rappresenta un'efficace azione di visibilità e contatto con i cittadini;

**RITENUTO** quindi, per un'efficace azione sulla sicurezza, qualificare ed ampliare lo standard quantitativo dei servizi erogati dalla polizia locale attraverso l'estensione del servizio di vigilanza anche in fasce orarie più ampie, in particolar modo in orario serale e notturno, da svolgersi nel corso dell'anno con priorità nei periodi di criticità che si identificano nel periodo estivo e nelle giornate festive laddove sul territorio si organizzano manifestazioni, sia civili che religiose, di eccezionale affluenza di persone e intensificazione di traffico veicolare;

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

**VISTO** che lo scopo è quello di favorire una maggiore visibilità al fine di garantire il rispetto dell'incolumità degli utenti della strada e sicurezza dei cittadini sottolineando che il controllo dell'abitato "finalizzato alla prevenzione dei reati contro il patrimonio" assume particolare rilevanza nelle ore serali e notturne specialmente del periodo estivo;

**VISTA** l'allegata proposta del progetto denominato "PAESI PIU' SICURI", finalizzato all'estensione dei servizi di vigilanza e di pattugliamento del territorio, redatta dal settore di polizia locale, in collaborazione con il servizio finanziario;

tutto ciò premesso,

### **APPROVA**

il progetto denominato "PAESI PIU' SICURI" finalizzato all'estensione dei servizi di vigilanza e di pattugliamento del territorio, che allegato alla presente costituisce parte integrante e sostanziale;

e a tal fine

### **EMANA LE SEGUENTI DIRETTIVE**

1. al settore di polizia locale è attribuito il compito di dare immediata attuazione a quanto contenuto nel progetto allegato;
2. al settore amministrativo e finanziario è attribuito il compito di trasmettere, alla delegazione di parte pubblica, copia integrale del presente atto affinché possa costituire un allegato del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2008 e di reperire le necessarie risorse per finanziare il progetto in argomento in modo tale da risultare conforme alle previsioni contrattuali.

Castelli Calepio lì, 14 gennaio 2008

**IL PRESIDENTE DELL'UNIONE**

f.to: Clementina Belotti

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

Allegato alla direttiva n. 1/2008

### PROGETTO "PAESI PIU' SICURI"

#### DESCRIZIONE PROGETTO

Negli ultimi anni le amministrazioni dei comuni facenti parte dell'unione dei comuni della Val Calepio, ovvero il comune di Castelli Calepio ed il comune di Grumello del Monte, hanno dovuto affrontare una crescente domanda di sicurezza da parte dei cittadini e farsi carico di aumentati problemi di convivenza civile.

In risposta a tale domanda si ritiene necessario porre in essere nuove iniziative, fra cui un ampliamento dei servizi offerti, in grado di favorire un miglioramento della qualità della vita soprattutto nel campo della sicurezza e dell'ordine pubblico.

A tal fine si ritiene opportuno attuare un progetto che coinvolge l'intero anno solare seppure con particolare attenzione al periodo estivo ed alle giornate festive, con il **fine di elevare lo standard qualitativo e quantitativo nel campo della sicurezza stradale**, attraverso i seguenti obiettivi:

- \* **ESTENSIONE DEL SERVIZIO DI VIGILANZA IN ORARIO SERALE E NOTTURNO**
- \* **AMPLIAMENTO DEL SERVIZIO DI VIGILANZA NELLE GIORNATE FESTIVE CON PARTICOLARE ATTENZIONE AI MESI DI APRILE, MAGGIO, GIUGNO e LUGLIO**

#### I. MAGGIORE COPERTURA DEL SERVIZIO DI VIGILANZA SUL TERRITORIO COMUNALE

L'obiettivo, in risposta al *bisogno di sicurezza* espresso dalla cittadinanza e condiviso dall'amministrazione dell'Unione dei comuni della Val Calepio, è quello di estendere il servizio di vigilanza sul territorio dei due comuni con particolare riguardo ai periodi più critici; ciò si può concretizzare attraverso lo svolgimento di un servizio serale/notturno che abbia una particolare articolazione dell'orario di servizio aggiuntivo rispetto alla consueta articolazione dell'orario di servizio che, attualmente, prevede due turni limitati alla fascia oraria 07.30 - 18.30.

In particolare si prevede l'attivazione di turni di lavoro che si estenderanno alla fascia oraria compresa tra le ore 19.00 e fino alle ore 01.00.

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

Detta estensione sarà altresì operativa nelle giornate festive in funzione di particolari ed eccezionali ricorrenze civili e/o solennità religiose in programma per l'anno 2008. A tale scopo saranno attuati turni di lavoro nella fascia oraria compresa tra le ore 09.00 e le ore 20.00.

### II. SVOLGIMENTO DI SERVIZI UNITAMENTE AD ALTRE FORZE DELL' ORDINE

E' notorio come le ore serali, in particolare nel periodo estivo, favoriscano l'incontro di persone e quindi anche l'inevitabile insorgere di problemi di traffico, rumori, controllo, sicurezza, assistenza alla popolazione, ecc.

Si intende estendere la presenza del personale di polizia locale come segue:

- \* nell'attività di vigilanza stradale in genere in relazione al fenomeno del pendolarismo da e per i luoghi di trattenimento e svago serale e notturno;
- \* nell'attività di controllo dell'abitato in genere, in ausilio alla locale stazione dei carabinieri (si evidenzia che tale tipo di controllo è finalizzato alla prevenzione dei reati contro il patrimonio).

In generale, lo scopo è quello di favorire una maggiore "visibilità" al fine di garantire il rispetto dell'incolumità degli utenti della strada e della sicurezza dei cittadini.

### III. EFFETTUAZIONE DI CONTROLLI MIRATI ALLA LIMITAZIONE DEGLI INCIDENTI STRADALI

Il territorio dell'Unione si estende su una superficie di circa 18 kmq, ed è attraversato da diverse direttrici ad alta densità di traffico ed in particolar modo la direttrice Bergamo - Sarnico in entrambi i sensi di marcia. Essa è interessata, specialmente nelle ore serali e notturne, da un notevole transito di veicoli diretti e/o provenienti dai luoghi di svago, con conseguente discreta percentuale di conducenti in condizioni psicofisiche spesso al di fuori dei limiti consentiti dalla legge per l'uso di alcool, droghe, ecc.

Una presenza qualificata e mirata sul territorio ha pertanto il preciso scopo di scoraggiare comportamenti di guida scorretti e pericolosi che costituiscono la fonte principale di incidenti mortali specie nei fine settimana e rappresentano la maggior causa di morte nella fascia di età compresa tra i 15 ed i 35 anni.

### IV. TUTELA DELLE FASCE DEBOLI DEGLI UTENTI DELLA STRADA

Si evidenzia come la presenza sul territorio in orario serale e notturno degli agenti di polizia locale nonché nelle giornate festive in occasione di eccezionali ricorrenze civili e/o di particolari solennità religiose, permetterebbe la circolazione in sicurezza di soggetti esposti a molteplici rischi come conducenti di velocipedi e pedoni.

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

### V. OTTIMIZZARE LA MOBILITA' CITTADINA E CONTROLLARE LA CIRCOLAZIONE STRADALE.

La maggior presenza sul territorio degli agenti di polizia locale, specie durante particolari manifestazioni ad intensa partecipazione, permetterebbe una migliore gestione di situazioni di traffico e ambientali quali code e ingorghi dovute ad anomalie dei flussi della circolazione che accadono sovente.

### VI. MODALITÀ DI SVOLGIMENTO ED ORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO

Dovrà essere garantita, di norma, la presenza sul territorio di una pattuglia con priorità d'intervento nei fine settimana (ven. / sab.) con l'impiego di due agenti per la copertura di un turno di 6 ore e di due pattuglie per i servizi festivi con l'impiego di quattro agenti per la copertura di due turni di 6 ore ciascuno.

Il servizio sarà comunque disposto con modalità operative adeguate alle esigenze riscontrate ed alle situazioni critiche che emergeranno nel corso dell'anno.

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

### RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

#### QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

I parametri di riferimento per la quantificazione delle risorse sono determinate dal **costo medio per l'estensione delle turnazioni** (media dello quota oraria dello stipendio tabellare comprensiva delle quote previste per la maggiorazione per turno antimeridiano e pomeridiano, notturno o festivo e festivo notturno della posizione economica categoria C1)

Si prevede che l'estensione del servizio serale comporti circa 600 ore di pattugliamento aggiuntive di cui 15 / 20 prestazioni lavorative nei fine settimana. Due agenti presteranno servizio di pattuglia sul territorio.

Il servizio festivo dovrà invece prevedere la presenza in servizio di quattro agenti per un massimo di 10 giornate complessive da prestarsi nei mesi di aprile, maggio, giugno e luglio. Ogni pattuglia sarà formata da due agenti per ogni turno di lavoro.

Agenti coinvolti: 6

Ore complessive di pattugliamento: 600 circa

Quota oraria media turno diurno (dalle 06,00 alle 22,00)	€	10,3441
Quota oraria media turno notturno e festivo	€	12,2248
Quota oraria media turno notturno festivo	€	14,1056

Ore complessive di turno diurno:	200 x 10,3441 =	€	2.068,82
Ore complessive di turno notturno e festivo:	400 x 12,2248 =	€	4.889,92
Ore complessive di turno notturno festivo:	00 x 14,1056 =	€	00,00

-----  
Totale € 6.958,74  
=====

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

### STANDARD QUANTI-QUALITATIVI

Descrizione	indicatore 2007	indicatore 2008	risultato %	obiettivo %
Ore di vigilanza complessive	<b>h. 5.159,75</b>	x	y	+ 15%
Contravvenzioni elevate	<b>N. 1.656</b>	x	y	+ 40%
Fermi o arresti per guida in stato di ebbrezza, o sprovvisti di patente o altro, ritiro patenti o sequestro veicoli	Art. 186 CDS = N.02 Art. 193 CDS = N.14 Art. 116 CDS = N.23	x	y	+ 25%
Interventi in collaborazione con forze dell'ordine (polizia di stato, carabinieri, guardia di finanza) per repressione delinquenza, comportamenti illegali ecc., (procedimento concluso)	<b>N. 126</b>	x	y	+ 20%

**TOTALE OBIETTIVO**

**100,00%**

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

### RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO E MODALITA' DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE:

Le risorse saranno rese disponibili a consuntivo, dopo aver accertato i risultati. Tuttavia si consentiranno degli acconti con riserva di conguaglio.

### GRADUAZIONE DELLE RISORSE IN FUNZIONE DELL'ENTITA' DEI RISULTATI

Nessuna risorsa sarà erogata se i risultati saranno inferiori al 40% dell'obiettivo;

Risultati effettivi compresi tra il 40,01 ed il 50,00% dell'obiettivo = 15% delle risorse;

Risultati effettivi compresi tra il 50,01% ed il 60,00% dell'obiettivo = 25% delle risorse;

Risultati effettivi compresi tra il 60,01% ed il 70,00% dell'obiettivo = 35% delle risorse;

Risultati effettivi compresi tra il 70,01% ed il 75,00% dell'obiettivo = 50% delle risorse;

Risultati effettivi compresi tra il 75,01% ed il 80,00% dell'obiettivo = 65% delle risorse;

Risultati effettivi compresi tra il 80,01% ed il 85,00% dell'obiettivo = 80% delle risorse;

Risultati effettivi compresi tra il 85,01% ed il 95,00% dell'obiettivo = 90% delle risorse;

Risultati effettivi compresi tra il 95,01% ed il 100,00% dell'obiettivo = 100% delle risorse.

# UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL CALEPIO

## Provincia di Bergamo

---

### DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE

Al personale coinvolto nel progetto le risorse, ragguagliate alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, saranno distribuite come segue:

$$\text{risorse/n. dipendenti} = \text{budget pro-capite}$$

ed il budget pro-capite rapportato ai seguenti parametri:

1. 40% al personale che abbia prestato servizio per un minimo di 6 turni oltre 1 o più festività;
2. 55% al personale che abbia prestato servizio per un minimo di 10 turni di cui 3 nei fine settimana oltre 2 o più festività;
3. 70% al personale che abbia prestato servizio per un minimo di 13 turni di cui 5 nei fine settimana oltre 3 o più festività;
4. 75% al personale che abbia prestato servizio per un minimo di 15 turni di cui 8 nei fine settimana oltre 4 o più festività;
5. 85% al personale che abbia prestato servizio per un minimo di 20 turni di cui 10 nei fine settimana oltre 5 o più festività;
6. 90% al personale che abbia prestato servizio per un minimo di 25 turni di cui 12 nei fine settimana oltre 6 o più festività;
7. 100% al personale che abbia prestato servizio per più di 25 turni di cui 15 nei fine settimana oltre 8 o più festività.

### CERTIFICAZIONI e VALUTAZIONI

Al **responsabile del settore di polizia locale** sarà richiesta la certificazione, per singolo dipendente, inerente lo svolgimento delle turnazioni svoltesi dalle ore 19,00 alle 01,00 e nelle giornate festive dalle ore 09,00 alle ore 20,00.

Al **nucleo di valutazione** è attribuito il compito di provvedere per quanto di competenza tenendo conto quanto segue:

1. valutazione semestrale sull'andamento del progetto con eventuale autorizzazione all'erogazione di un acconto con riserva di conguaglio;
2. valutazione finale sul raggiungimento dell'obiettivo ed autorizzazione alla distribuzione delle risorse.