



20/12/2016

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI TORRI DI QUARTESOLO ANNO 2016

A seguito degli incontri di contrattazione tra le delegazioni di parte pubblica e sindacale per la definizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (d'ora in poi CCDI);

Richiamata la deliberazione n. 192 in data 07.12.2016, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del predetto CCDI;

## La delegazione di parte pubblica, nominata con deliberazione G.C. n 196/2006:

**Presidente:**

*Dott. Mario DE VITA*

**Componenti:**

*Dott.ssa Stefania PIZZATO*

**E**

## La delegazione di parte sindacale:

**Rappresentanza Sindacale Unitaria**

**Organizzazioni Sindacali territoriali**

*CUB*

## CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE

### Articolo 1 (Campo di applicazione e durata)

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (d'ora in poi CCDI) redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Torri di Quartesolo, non incaricato di funzioni dirigenziali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dopo un periodo di servizio continuativo non inferiore a 6 mesi, anche se prestato presso altri enti del comparto.
2. Il presente contratto ha validità annuale, i suoi effetti decorrono dal 01.01.2016 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### Articolo 2 (Quantificazione risorse del Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004 relativo all'anno 2016 e compatibilità con l'art. 9, comma 2-bis del D.L. 78/2010)

1. Sulla base degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazioni n. 65 in data 14.04.2016, avente ad oggetto il Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2016-2018, e n. 94 in data 09.06.2016, con la quale è stato approvato il PEG, integrato dal Piano delle Performance 2016 – 2018:
  - con determinazione n. 364 in data 27.06.2016 è stato costituito per l'anno 2016 il Fondo delle risorse decentrate per il personale dipendente dell'Ente, quantificato nell'importo complessivo di € 236.712,85;
  - con successiva determinazione n. 673 in data 15.11.2016 è stata definita l'effettiva consistenza del fondo risorse decentrate 2016 alla data del 10.11.2016, quantificandolo in € 242.127,89, alla luce della ricognizione amministrativa del fondo 2015 e del rispetto dei limiti di cui all'art. 9, c. 2-bis, Legge 122/2010, come riportato e dettagliato nell'allegata tabella (**Allegato n. 1**).
2. Si dà atto che nel predetto fondo:
  - sono state considerate anche le voci che si autoalimentano (incentivi per funzioni tecniche e simili) per l'importo complessivo di € 21.000,00;
  - le risorse di cui all'art. 17, comma 5, del CCNL 01.04.1999 saranno applicate con successivo provvedimento, dopo la loro esatta quantificazione conseguente al pagamento degli incentivi relativi al 2015, e previa applicazione delle decurtazioni o incrementi per cessazioni o nuove assunzioni (in conformità con quanto previsto dalla circolare della R.G.S. n. 12 del 23.03.2016);
  - in ogni caso, gli importi indicati per le varie voci di utilizzo devono considerarsi come presunti e suscettibili di più esatta quantificazione, entro il limite complessivo del fondo, in sede di liquidazione e verifica a consuntivo.

**Articolo 3**  
**(Criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate all'erogazione del compenso incentivante la produttività)**

1. L'attribuzione al personale del compenso incentivante la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi verificati attraverso la valutazione della performance organizzativa e individuale, nel rispetto di quanto previsto nell'allegata tabella relativa all'ipotesi di utilizzo del fondo per le risorse decentrate (**Allegato n. 2**).
2. In ogni caso va rispettato il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria o legata ad automatismi comunque denominati.
3. L'attribuzione di incentivi legata al miglioramento della produttività non potrà mai avvenire in assenza di apposita verifica dell'organismo di valutazione sul raggiungimento dei risultati previsti dal Piano della Performance 2016 e suoi aggiornamenti, così come illustrati dal rappresentante della parte pubblica.

**Articolo 4**  
**(Incentivi collegati alla realizzazione di progetti)**

1. Per l'anno 2016, ai dipendenti coinvolti nella realizzazione dei seguenti progetti e attività, sono riconosciuti gli incentivi di seguito specificati:

N.	TIPOLOGIA PROGETTO O ATTIVITÀ	RIF. NORMATIVO INCENTIVI	IMPORTO PRESUNTO COMPLESSIVO A VALERE SUL FONDO RISORSE DECENTRATE
1)	Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	Incentivi erogati alle condizioni previste dall'apposito regolamento	€ 19.000,00
2)	Recupero ICI a seguito attività di accertamento	Incentivi erogati alle condizioni previste dall'apposito regolamento	€ 2.000,00
3)	Progetto sicurezza servizio convenzionato di polizia locale	Incentivi previsti dal progetto predisposto dal Responsabile del servizio.	€ 4.500,00
4)	Altri progetti obiettivo previsti dal Piano della Performance approvato dalla Giunta Comunale	Incentivi erogati alle condizioni indicate al successivo art. 5 del presente CCDI	€ 40.035,89

2. Le cifre indicate nella tabella sopra riportata devono intendersi come importi previsionali, suscettibili di più esatta quantificazione in sede di liquidazione degli incentivi.

**Articolo 5**  
**(Condizioni e modalità di erogazione degli incentivi di cui all'art. 4)**

1. L'utilizzo delle risorse indicate nella tabella riportata al precedente art. 4 avverrà nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative e, in particolare:
  - per gli incentivi per funzioni tecniche (progetto n. 1 della tabella), alle condizioni previste dall'apposito regolamento;



Pini J... Stefano...

- per gli incentivi a favore del personale impegnato nell'attività di recupero dell'ICI (progetto n. 2), alle condizioni previste dall'apposito regolamento;
  - per gli incentivi Progetto Sicurezza (progetto n. 3), alle condizioni previste dal progetto predisposto dal Responsabile del servizio sulla base degli indirizzi forniti dagli amministratori e dei criteri già previsti per il 2015 (**Allegato n. 3**);
  - per gli incentivi relativi agli altri progetti-obiettivo previsti dal piano della performance (progetto n. 4), approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 94 del 09.06.2016, secondo i limiti e alle condizioni indicate ai successivi punti del presente articolo, ferma restando l'esclusione dell'erogazione di detti incentivi ai titolari di posizione organizzativa, e fatti salvi i successivi aggiornamenti come sopra illustrati.
2. Come previsto gli altri anni, l'erogazione dell'intero premio individuale relativo ai suddetti progetti-obiettivo previsti dal Piano della Performance (e suoi aggiornamenti) è subordinata al raggiungimento, nell'ambito di ciascuna area, degli obiettivi indicati nello stesso Piano, in misura non inferiore all'80%. Qualora la percentuale di realizzazione dei suddetti progetti risultasse, nell'ambito di ciascuna area, ricompresa tra il 50% e il 79%, il premio individuale per i dipendenti della stessa area sarà proporzionalmente ridotto. Nel caso in cui la suddetta percentuale risultasse inferiore al 50%, ai dipendenti dell'area interessata non verrà erogato il premio individuale e la relativa economia verrà acquisita al bilancio dell'ente.  
Si dà atto che il criterio di valutazione del raggiungimento degli obiettivi sarà applicato anche ai fini della liquidazione della retribuzione di risultato prevista per i responsabili di area.
3. L'attribuzione del premio individuale lordo avverrà in misura correlata:
- a) al grado di realizzazione generale dei progetti individuati dal Piano della Performance, come specificato al precedente punto 2);
  - b) alla valutazione desumibile dall'allegata scheda di valutazione (**Allegato n. 4**);
  - c) ai giorni di effettiva presenza in servizio, nonché alla rispettiva percentuale oraria per i dipendenti assunti con contratto a tempo parziale. Nel computo delle presenze effettive vanno comprese: le ferie, le assenze per congedo di maternità/paternità (ex astensione obbligatoria), le assenze per permessi ai sensi della legge 104/1998 e gli infortuni sul lavoro, evidenziandosi che la presenza in servizio non è elemento di valutazione della performance individuale, ma solo criterio per riparametrare il premio individuale da liquidare.
4. Le eventuali economie derivanti dalle suindicate lettere b) e c) confluiranno nel fondo per l'anno successivo, come previsto dall'art. 17, comma 5, del CCNL 01.04.1999.

### **Articolo 6**

**(Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a finalità previste nell'art. 17, comma 2 CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art. 36 CCNL 22.01.2004)**

#### **Indennità di maneggio valori (art. 17, comma 2, lett. d)**

L'indennità di maneggio valori viene corrisposta in misura giornaliera al **personale adibito in via continuativa** ai servizi che comportino il maneggio di valori di cassa per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nelle misure di seguito indicate:

Valori annui maneggiati	Importo indennità giornaliera
Fino a € 15.000,00	€ 0,52
Da € 15.001,00 a € 30.000,00	€ 0,75
Da € 30.001,00 a € 60.000,00	€ 1,00
Da € 60.001,00 a € 90.000,00	€ 1,25
Oltre € 90.000,00	€ 1,50

L'erogazione della suddetta indennità avviene annualmente, sulla base del consuntivo delle presenze in servizio e dei rendiconti dei Responsabili di Area sul volume dei valori annui maneggiati, nell'anno successivo alla maturazione.

I Responsabili di Area provvedono con apposito atto formale all'individuazione del destinatario della suddetta indennità.

#### Indennità art. 17, comma 2, lett. e)

La suddetta indennità viene riconosciuta nell'importo mensile di € 25.00 (venticinque) al personale in cat. B) e C) dell'ufficio Anagrafe e dell'URP che il sabato assicura l'apertura al pubblico.

#### Indennità art. 17, comma 2, lett. f)

Per le indennità di cui al comma 2 lett. f) dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successivi modifiche, si concorda che all'individuazione dei destinatari provvederà il responsabile dell'area con apposito atto formale.

Per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria B, C e D per l'anno 2016 si individuano le seguenti fattispecie e compensi:

Tipologia	Importo annuo lordo individuale
Responsabile di settore	€ 2.000,00
Responsabile di settore e Ufficiale di Stato Civile e/o Anagrafe	€ 2.300,00
Responsabile URP	€ 2.300,00
Responsabile di settore e di coordinamento squadra servizio di pronta reperibilità	€ 2.400,00
Responsabile unità operativa di P.L.	€ 1.000,00
Responsabile coordinamento squadra operai	€ 1.000,00
Personale del servizio Risorse Umane incaricato di specifiche responsabilità che non abbia incarico di responsabile di settore	€ 2.000,00
Responsabile coordinamento squadra servizio di pronta reperibilità e addetto ai servizi di protezione civile	€ 700,00
Responsabile coordinamento squadra servizio di pronta reperibilità	€ 400,00

*Stefano Pavesi*  
*Paolo Jol*

#### Indennità art. 17, comma 2, lett. i)

Per le indennità di cui al comma 2 lett. i) dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successivi modifiche, per compensare le specifiche responsabilità ivi previste, si concorda che all'individuazione dei

*[Handwritten signatures]*

destinatari provvederà il responsabile dell'area con apposito atto formale. Si intendono confermati gli importi massimi previsti dai precedenti accordi decentrati e con esclusivo riferimento all'attribuzione delle qualifiche e compiti di responsabilità sotto indicate.

Tipologia	Importo annuo lordo individuale
Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe	€ 300,00
Addetto Uffici Relazioni con il Pubblico	€ 300,00
Archivista informatico	€ 300,00
Addetto ai servizi di protezione civile	€ 300,00

### Articolo 7 (Progressioni orizzontali per gli anni 2016, 2017 e 2018)

Dopo cinque anni di “congelamento” delle progressioni orizzontali, in conseguenza dei limiti imposti dall'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. 78/2010 (convertito in Legge 122/2010), le parti ritengono opportuno destinare quota delle risorse decentrate a progressioni orizzontali, muovendo da due considerazioni:

- a) l'utilizzo di una parte del fondo per incrementi economici in progressione orizzontale comporta un'inevitabile riduzione della quota destinata a premiare la produttività individuale e collettiva legata alle performance dei singoli e delle unità organizzative;
- b) conseguentemente, i precedenti criteri per il riconoscimento delle progressioni devono essere rivisitati in modo da privilegiare ulteriormente la valutazione del merito dei dipendenti interessati.

Su queste premesse, verificate le disponibilità offerte dalle risorse stabili, sono stati condivisi i criteri e quantificate le risorse da destinare alle progressioni nel biennio 2016 – 2017, come di seguito specificato.

Il primo criterio è consentire a tutti i dipendenti che si trovino nella posizione iniziale e che siano stati assunti nel Comune di Torri di Quartesolo o in altri enti del comparto nel 2010 (anche il 31 dicembre), o in anni precedenti, di effettuare un passaggio nella categoria di appartenenza, subordinatamente ad una valutazione positiva e, comunque, non inferiore 56/70, con un valore minimo di 6/10 in ciascun parametro previsto dalla scheda allegata al CCDI per il biennio 2009-2010, a suo tempo sottoscritto e comunque allegata al presente CCDI (**Allegato 5**).

Il fabbisogno teorico per l'attuazione di questa ipotesi, diviso per aree, è stimato in complessivi € 7.057,64, e dovrà essere utilizzato nell'arco dei due anni (2016 e 2017) per un numero massimo di 14 progressioni, come indicato nella seguente tabella

Area	Budget 2016 – 2017	Numero massimo di progressioni per area
Area 1	1.315,51	3
Area 2	2.009,40	4
Area 3	1.604,42	4
Area 4	502,35	1
Area 5	1.625,96	2
<b>Totali</b>	<b>7.057,64</b>	<b>14</b>

Per ciascuno dei due anni, le progressioni saranno pari alla metà del totale previsto per ogni area, con arrotondamento all'unità superiore (ad esempio, per l'area 1, nel 2016, nell'ambito del budget assegnato, potranno essere effettuate 2 progressioni).

L'individuazione dei dipendenti ammessi alla progressione avverrà sulla base del punteggio assegnato in sede di valutazione.

A parità di punteggio si terrà conto dell'anzianità di servizio nella precedente posizione.

Nell'ambito di ciascuna area, le valutazioni saranno effettuate dal responsabile.

Per i dipendenti in posizione organizzativa, dal Segretario Comunale.

Nel caso di mancato raggiungimento del suindicato punteggio di 56/70, le risorse non attribuite andranno ad incrementare la quota di produttività collettiva.

Il secondo criterio dà maggiore peso e valenza alla valutazione di merito, in quanto a ciascuna area si assegna un budget limitato, con individuazione di un numero massimo di progressioni effettuabili nei due anni, come si ricava dalla seguente tabella.

Area	Budget 2016 – 2017	Numero massimo di progressioni per area
Area 1	2.200,00	3
Area 2	610,00	1 (per l'anno 2017)
Area 3	1.400,00	2
Area 4	3.300,00	5
Area 5	710,00	1 (per l'anno 2017)
Area PP.OO.	2.500,00	2
Totali	10.720,00	14

Fatta eccezione per quanto previsto al capoverso successivo, per ciascuno dei due anni (2016 e 2017), le progressioni saranno pari alla metà del totale previsto per ogni area con arrotondamento all'unità superiore (ad esempio, per l'area 3, nel 2016, nell'ambito del budget assegnato, potrà essere effettuata una sola progressione, per l'area 4, al massimo, 3 progressioni).

A quanto previsto al precedente capoverso si deroga per:

- l'area delle Posizioni Organizzative per la quale il budget assegnato potrà essere utilizzato interamente nel 2016, con conseguente possibilità di due progressioni nell'anno 2016;
- l'area 2 e l'area 5 per le quali il budget potrà essere utilizzato nel 2017 per una sola progressione per area.

Relativamente all'anno 2018, le parti fin d'ora si impegnano:

- a) a destinare, nei limiti consentiti dalla disponibilità delle risorse stabili, la quota parte del fondo necessaria per la progressione orizzontale dei dipendenti che non abbiano effettuato negli anni 2016 e 2017 alcun passaggio in progressione nella categoria di appartenenza;
- b) a prevedere per il 2018 la mancata effettuazione di progressione orizzontale negli anni 2016 e 2017 come criterio preferenziale per il passaggio all'ulteriore posizione economica della categoria di appartenenza, ferma restando la necessità di una valutazione di merito positiva che non dovrà essere inferiore ad 56/70, con un valore minimo di 6/10 in ciascun parametro previsto dalla scheda allegata sub. 5.

A parità di punteggio si terrà conto dell'anzianità di servizio nella precedente posizione.

Nell'ambito di ciascuna area, le valutazioni saranno effettuate dal responsabile.

Per i dipendenti in posizione organizzativa, dal Segretario Comunale.

Il dipendente potrà presentare ricorso entro quindici giorni dalla comunicazione, secondo le modalità già previste all'art. 11 del CCDI sottoscritto in data 19.04.2000 che di seguito si ritrascrivono:

*“ . . . è concessa al dipendente la facoltà di proporre ricorso (entro sette giorni) ad un apposito nucleo composto dal Segretario Comunale, due rappresentanti RSU e da un rappresentante dei responsabili di servizio che verrà sostituito da un supplente nel caso in cui il responsabile del servizio avverso il quale è stato presentato il ricorso sia proprio il rappresentante dei responsabili di servizio designato all'interno del Nucleo.*

- a. Il nucleo, acquisite le deduzioni del responsabile di servizio interessato, convoca le parti e, dopo averle sentite, decide sul ricorso con provvedimento definitivo, confermando la valutazione del responsabile di servizio oppure modificandola in modo totale o parziale, accogliendo il ricorso.*
- b. In caso di parità di voto fra i componenti del Nucleo, prevarrà il voto del Segretario Comunale.*
- c. La segreteria del Nucleo procederà a dare comunicazione degli esiti del Nucleo al personale interessato.”*

I dipendenti titolari di Posizione Organizzativa potranno presentare ricorso entro quindici giorni dalla comunicazione secondo le modalità già previste dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 180 del 07.09.2000, che pure si ritrascrivono:

*“Qualora la valutazione non sia condivisa dal titolare della posizione organizzativa, è concessa allo stesso la facoltà di proporre ricorso alla Giunta Comunale.*

*La Giunta Comunale, acquisite le deduzioni del titolare della posizione organizzativa, decide sul ricorso con provvedimento definitivo, confermando la valutazione del titolare della posizione organizzativa oppure modificandola, in modo totale o parziale, accogliendo il ricorso.”*

## **Articolo 8**

### **(Riduzione orario settimanale agenti Polizia Locale a 35 ore e orario plurisettimanale)**

Si prende atto che la sperimentazione per la riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro settimanale degli agenti di Polizia Locale prosegue per tutto il 2016. Entro il 30 settembre 2017 l'Amministrazione provvederà a verificare la realizzazione o meno delle condizioni previste dall'art. 22 del CCNL del 01.04.1999 e la conseguente compensazione dei maggiori oneri derivanti dall'applicazione dell'istituto con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli aspetti organizzativi.

L'esito della verifica e le conseguenti determinazioni, previa certificazione dell'organo di revisione, saranno comunicati alle parti interessate entro il 30 novembre 2017.

Si prende altresì atto che in alternativa all'istituto della Banca delle Ore, con Deliberazione n. 89 in data 02.07.2013 è stato introdotto e disciplinato l'istituto dell'orario plurisettimanale.

## **Articolo 9**

### **(Interpretazione autentica)**

1. Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontreranno tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

\*\*\*

**Allegati**

1. Fondo per le risorse decentrate relativo all'anno 2016.
2. Ipotesi di utilizzo fondo risorse decentrate anno 2016.
3. Condizioni e modalità per attuazione Progetto sicurezza anno 2016.
4. Scheda di valutazione per riconoscimento premio individuale.
5. Scheda di valutazione per progressioni orizzontali.

*Antonio Maffei*

*Henke*

*Paolo Galli Stefano Paves*

FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2016

ALL. 2

VOCI DI COSTITUZIONE RISORSE STABILI	Importi	NOTE
CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 1, lett. a), prima parte Fondo base anno 1998	€ 52.728,43	
CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 1, lett. e) Economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art. 1, c. 57 e ss. della legge n. 662/96	€ 1.684,61	
CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 1, lett. a), seconda parte Quota lavoro straordinario personale 7° e 8° q.f. incaricato di funzioni nell'Area delle P.O.	€ 2.950,74	
CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 1, lett. b)	€ -	
CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 1, lett. c)	€ -	
CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 1, lett. f)	€ -	
CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 1, lett. g) Risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'Istituto del LED	€ 8.902,68	
CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 1, lett. h) Risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex 8° q.f.	€ 3.098,74	Indennità di L. 1.500.000 prevista dall'art. 37, c. 4, CCNL 06.07.1995 Personale ex 8° q.f.: 4 unità
CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 1, lett. i)	€ -	
CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 1, lett. j) 0,52% del monte salari 1997, con decorrenza 31.12.1999	€ 4.059,17	Monte salari 1997: € 780.608,93
CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 1, lett. l) Risorse del personale trasferito al Comune per processi di decentramento e delega di funzioni	€ -	
CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 5 Risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o all'accrescimento degli esistenti dal 01.01.2004	€ 6.186,99	
CCNL 01/04/1999 art. 14, c. 4 Riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario al 31.12.1999		
CCNL 05/10/2001 art. 4, c. 1 Incremento 1,1% del monte salari anno 1999	€ 10.856,58	Monte salari 1999: € 986.962,05
CCNL 05/10/2001 art. 4, c. 2 Recupero RIA ed assegni ad personam del personale cessato con decorrenza 01.01.2000	€ 8.136,57	Ricalcolata tenendo conto della cessazione di Balbo nel 2015
CCNL 22/01/2004 art. 32, c. 1 Incremento dello 0,62% del monte salari 2001	€ 6.315,30	Monte salari 2001: € 1.018.596,06
CCNL 22/01/2004 art. 32, c. 2 Incremento dello 0,50% del monte salari 2001	€ 5.092,98	Monte salari 2001: € 1.018.596,06
CCNL 22/01/2004 art. 32, c. 7 Incremento dello 0,20% del monte salari 2001 per finanziamento alte professionalità	€ -	
CCNL 09/05/2006 art. 4, c.1 Incremento dello 0,5% del monte salari 2003	€ 5.668,88	Monte salari 2003: € 1.133.775,00
CCNL 22/01/2004 - Dichiarazione congiunta n. 14 Differenza tra incremento stipendiale della categoria iniziale e categoria di sviluppo (disposizioni confermate dalla dichiarazione congiunta n. 4 CCNL 09.05.2006)	€ 12.540,37	Voce ricalcolata integrata con il riallineamento relativo al CCNL 31.07.2009 e progressioni 2009. Sono stati esclusi dal conteggio i Vigili in convezione di Quinto Vic.no
CCNL 11/04/2008 art. 8, c.2 Incremento dello 0,6% del monte salari 2005	€ 7.670,78	Monte salari 2005: € 1.278.464,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 135.892,82</b>	

VOCI DI ENTRATA RISORSE VARIABILI	Importi	NOTE
CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 1 lett. d (sostituita dall'art. 4, comma 4 del CCNL 05.10.2001) Quota risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 de	€ -	Contratti di sponsorizzazione con soggetti privati (punto a) Importo lordo TALE VOCE E' STATA ELIMINATA
	€ -	Convenzioni con soggetti pubblici e privati per fornitura, a titolo oneroso, di consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari (punto b)
	€ -	Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali (punto c).
CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 1 lett. e) Economie derivanti dall'applicazione dell'art. 1, commi 57 e seguenti, della Legge 662/1996 (trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time)	€ -	Il Decreto 112/2008 ha eliminato la possibilità di utilizzo di tali risorse
	€ 19.000,00	Incentivi per la progettazione (ex Legge 104/1994 "Merloni"). Importo lordo
CCNL 01/04/1999 Art. 15, comma 1, lettera k) Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	€ 2.000,00	Art. 59, comma 1, lettera p) D. Lgs. 446/1997 - Somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI. Importo lordo
	€ -	Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT - vd. anche art. 14, comma 5, CCNL del 01.04.1999 (prestazioni per indagini periodiche rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro) Importo lordo ipotetico
CCNL 01/04/1999 Art. 15, comma 1, lettera m) Risparmi derivanti dalla differenza tra lo straordinario determinato con le modalità di cui al CCNL del 06.07.1995 e quanto effettivamente speso.	€ -	
CCNL 01/04/1999 Art. 15, comma 1, lettera n)	0	Vale solo per le C.C.I.A.A.
CCNL 01/04/1999 Art. 15, comma 5 Risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un	€ 68.000,00	L'utilizzo di tale voce è legato al rispetto degli indirizzi della Giunta.
CCNL 14/09/2000 ART. 54 Quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.	€ -	
CCNL 22/01/2004 art. 32, c. 6 Incremento dello 0,5% del monte salari 2001 Voce riferita ad altri enti del comparto		Voce riferita ad altri enti del comparto
CCNL 14/09/2000 art. 30, c. 4 Riguarda il personale docente delle scuole materne		
CCNL 01/04/1999 Art. 15, commi 2 e 4 Incremento sino all'1,2% massimo del monte salari 1997	€ 9.367,31	L'utilizzo di tale voce è legato al rispetto degli indirizzi della Giunta. Monte salari 1997: € 780.608,93 Va verificata la sussistenza, anno per anno, delle condizioni prescritte (disponibilità di Bilancio e processi di riorganizzazione dei servizi).
Art. 17, comma 5 CCNL 01.04.1999 Confermato dall'art. 31, comma 5, CCNL 22.01.2004 Economie derivanti da anni precedenti.	€ 8.791,05	L'utilizzo di tale voce è legato al rispetto degli indirizzi della Giunta.
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 107.158,36</b>	

Decurtazione ai sensi dell'Art. 1, c. 456 Legge 147/2013)- CIRCOLARE N. 20/2015 della RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO	€ -
Decurtazione per rispetto limite 2015 (Art. 9, c. 2 bis prima parte Legge 122/2010)	€ 47,28
Decurtazione proporzionale per riduzione personale (Art. 9, c. 2 bis seconda parte Legge 122/2010)- Ris. Stabili	€ 502,80
Decurtazione proporzionale per riduzione personale (Art. 9, c. 2 bis seconda parte Legge 122/2010)- Ris. Variabili	€ 373,21
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>€ 923,29</b>
<b>TOTALE RISORSE FONDO 2016</b>	<b>€ 242.127,89</b>

Aperto dal Sig. Stefano Tulli  
 Aperto dal Sig. Tulli

A. P. L. S.  
 P. S.

**IPOTESI UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2016**

ALL. 2

IPOTESI UTILIZZO RISORSE anno 2016		
FONDO 2016	DESCRIZIONE VOCE	CAPITOLI SALARIO ACCESSORIO
Risorse Stabili		
	Progressioni orizzontali STORICHE	€ 84.202,00
	Progressioni anno 2016	€ 11.850,00
€ 135.342,74	Indennità comparto	€ 24.000,00
	Indennità turno	€ 6.500,00
	Indennità rischio	€ 1.440,00
	Indennità maneggio valori	€ 1.700,00
	Indennità particolari figure (stato civ.,...)	€ 2.700,00
Risorse Variabili		
	Indennità di Disagio (sabato apert. Pubb.)	€ 600,00
	Indennità particolari posizioni/respons.	€ 29.000,00
	Indennità reperibilità	€ 14.600,00
	Compensi rilevazioni ISTAT	
	Fondo progettazione	€ 19.000,00
€ 106.785,15	Compensi ICI	€ 2.000,00
	PRODUTTIVITA' COLLETTIVA:	
	Progetto Sicurezza (importo al netto oneri)	€ 4.500,00
	Produttività	€ 40.035,89
€ 242.127,89	<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>€ 242.127,89</b>

*[Handwritten signatures]*

*pari GW - Su fine Puro*

## PROGETTO SICUREZZA 2016

**FINALITA' GENERALE DEL PROGETTO:** pattugliamento notturno e festivo, soprattutto nei fine settimana, del territorio comunale allo scopo di prevenire e reprimere illeciti penali e amministrativi. Per specifiche richieste o esigenze valutate dal Comando potranno essere previsti servizi su qualsiasi giorno della settimana.

**ORARI DI SERVIZIO:** gli interventi rientranti nel "Progetto Sicurezza" potranno essere resi in qualunque fascia oraria (giornaliera, serale e/o notturna), sia feriali che festivi (domeniche incluse) in base alle particolari esigenze di pattugliamento e di controllo di volta in volta manifestate dall'Amministrazione e secondo la programmazione opportunamente predisposta dal Responsabile del Servizio/Comandante.

Gli interventi connessi al progetto non possono essere realizzati durante il normale orario di servizio in quanto:

- le fattispecie di interventi previsti e come sotto esplicitati hanno significato proprio per l'attività svolta in determinate fasce orarie (notturne e/o festive), che diversamente potrebbero rivelarsi poco efficaci o addirittura inutili, l'introduzione di ulteriori fasce di turnazione, rischierebbe di compromettere seriamente le attività diurne, soprattutto in relazione alla disponibilità di risorse umane, evenienza che l'Amministrazione vuole assolutamente scongiurare per evitare arretramenti rispetto ai livelli qualitativi raggiunti;
- nell'attuale articolazione dell'orario di servizio che caratterizza il Comando sono previsti turni diurni (fascia 7:30-19:15), il ricorso all'istituto del lavoro straordinario, peraltro con limiti massimi sia in termini di ore sia di risorse economiche, non risulta essere il più consono, dato che gli interventi, solitamente programmati e pianificati con il dovuto anticipo, poco hanno di "straordinario", così come definito nei contratti nazionali e nelle numerose circolari in materia ("Il lavoro straordinario è rivolto a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione");

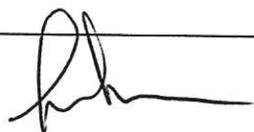
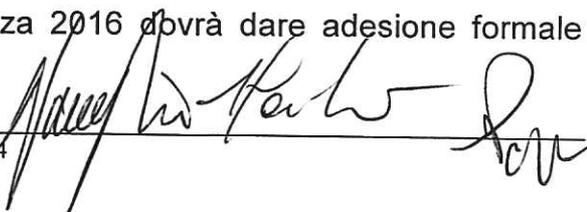
**COMPOSIZIONE DELLA PATTUGLIA:** la pattuglia sarà composta da almeno 2 (due) operatori. Per gli interventi notturni, la pattuglia sarà composta da almeno 3 (tre) operatori.

Trattandosi di attività da svolgersi fuori dall'orario di lavoro, la partecipazione da parte del personale della Polizia Locale è facoltativa e non potrà in alcun modo essere imposta. Qualora, però, venissero raccolte meno di 3 disponibilità a partecipare al progetto, quest'ultimo non verrà attivato o verrà attivato solo in forma parziale e ridotta, con conseguente economizzazione della intera somma stanziata o di una sua parte.

Il servizio verrà svolto con opportuna formazione del personale per quanto riguarda le modalità di effettuazione del servizio stesso.

Le stesse modalità saranno vincolanti per tutto il personale che partecipa a tale servizio.

Il personale che partecipa al Progetto sicurezza 2016 dovrà dare adesione formale sottoscrivendo l'apposito modulo (allegato 1).

Stefano Pucò

Giovanni

TIPOLOGIA DEL SERVIZIO: nell'ambito del progetto in parola la pattuglia potrà essere comandata a svolgere:

**A. SERVIZI SPECIFICI.** In via esemplificativa possono elencarsi in:

- vigilanza in occasione di manifestazioni ed eventi comunque denominati, in cui si preveda un elevato afflusso di avventori;
- controlli sull'ordine pubblico e sulla sicurezza urbana;
- controllo sui locali ad apertura serale e notturna, con specifiche verifiche sugli avventori;
- controlli di: pubblici esercizi, esercizi commerciali in sede fissa o ambulante o esercizi di intrattenimento e in genere di attività soggette a autorizzazione (commerciale o di p. s.) redigendo apposito verbale di ispezione dei luoghi e compilando la scheda di controllo del foglio di servizio, potendosi avvalere di strumentazione fonometrica.
- rispetto delle norme in materia di vendita, somministrazione e consumo di bevande alcoliche;
- servizi di viabilità per il miglioramento della circolazione stradale in occasione di particolari eventi.

Tali servizi potranno essere comandati anche con l'affiancamento di pattuglie del nostro Comando con pattuglie di altre forze di Polizia dello Stato o di Polizia Locale di altri Comandi.

Con lo svolgimento di tali servizi specifici, il raggiungimento dell'obiettivo viene considerato ottenuto.

**B. SERVIZI GENERICI.** Quando non fossero previsti servizi specifici come sopra elencati, gli obiettivi che dovranno essere raggiunti da ogni pattuglia che svolge il servizio nella fascia oraria 22:00 – 06:00 sono il controllo:

- 1 posto di controllo di polizia stradale;
- controlli di parchi ed aree verdi e/o zone residenziali o produttive;

Il controllo su veicoli e persone fisiche sarà considerato compiuto con le seguenti operazioni minime:

- Verifica documenti di circolazione ed immatricolazione.
- Verifica conformità delle caratteristiche costruttive e dispositivi equipaggiamento dei veicoli.
- Verifica tasso alcolemico dei conducenti.

Il controllo sui veicoli sarà considerato compiuto anche con l'accertamento senza contestazione di violazioni. (Si raccomanda comunque attenzione soprattutto alle soste illecite su stalli degli invalidi all'esterno dei locali pubblici).

Il controllo su parchi-aree verdi e/o zone residenziali o produttive sarà considerato compiuto:

- Con il passaggio del veicolo d'istituto, dove possibile, all'interno dell'area.

- Controllo, se necessario anche appiedato, all'interno dell'area come vigilanza di quartiere.
- controllo del puntuale rispetto di regolamenti ed ordinanze nell'ambito della cosiddetta "qualità urbana"
- Sgombero di eventuali carovane in applicazione delle ordinanze sindacali di divieto di sosta finalizzata al campeggio, bivacco e pernottamento.

Fatto salvo quanto sopra il capo pattuglia ha la facoltà di effettuare ulteriori controlli rispetto a quelli prima descritti e ha il dovere di rilevare e procedere per quelli in flagranza di illecito penale o amministrativo.

Su richiesta dell'amministrazione, parte del budget stanziato potrà essere utilizzato per attivare la seguente tipologia di servizio:

**C. Servizi Pattugliamento Quartieri**, In via esemplificativa possono elencarsi in:

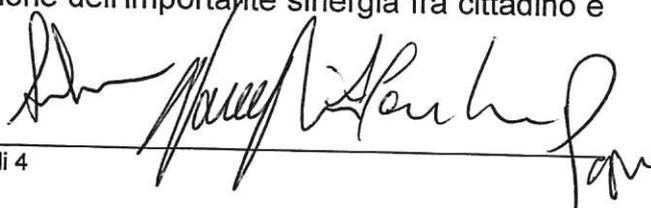
- pattugliamenti e presenza dei vigili nei quartieri per tentare di arginare fenomeni di microcriminalità;
- Controllo con identificazione delle persone che per l'ora, il comportamento, fatti recentemente accaduti o altri fattori possano far sorgere dei sospetti riguardo alla loro presenza in loco;
- controlli sulle aree pubbliche e nei parchi, a fronte di assembramenti di persone;
- passaggi capillari nei quartieri con segnalatore blu di emergenza azionato in modo da rendere visibile il servizio, assicurare i cittadini e costituire un deterrente per eventuali attività criminose;

Servizi di 3 o 6 ore, che si svolge normalmente nella fascia oraria 19.00-22.00, come prolungamento del turno P, codice 5, (13.15-19.15), oppure del G, codice 180 (7.30-13.30/16.00-19.00), in modo tale da permettere, anche con l'attuale dotazione organica, un controllo continuativo del territorio nella fascia oraria 17.00/22.00, senza penalizzare i turni diurni ordinari. Di norma il turno è potenziato nel mese di dicembre, in risposta al fenomeno di furti in abitazione che nel periodo pre-natalizio potrebbe subire un possibile aumento proprio nella suddetta fascia oraria (cfr. dati statistici delle denunce di furto degli anni precedenti).

Tale servizio verrà svolto sia in borghese che in divisa, sulla base di una programmazione mensile e, vista la specifica finalità, su richiesta dell'Amministrazione potrà essere attivato in ogni periodo dell'anno in cui di presentino recrudescenze di tale fenomeno.

Le modalità di esecuzione del servizio sono:

- a) dovrà essere effettuato su base **preferibilmente volontaria**, comunque soggetto ad una equa e trasparente rotazione;
- b) dovrà essere effettuato da almeno 2 (due) operatori;
- c) fatti salvi tutti i compiti istituzionali non prevedibili ai quali la pattuglia potrebbe essere chiamata per dovere d'ufficio i servizi in questione sono rivolti in via prioritaria al pattugliamento capillare dei quartieri residenziali, al fine di prevenire reati contro il patrimonio, intercettare ed identificare eventuali soggetti la cui presenza nei quartieri residenziali non sia giustificata e comunque rendere un servizio visibile ai residenti anche in funzione dell'importante sinergia fra cittadino e Forze dell'Ordine.



Paris  
 Giulio  
 Stefano  
 Ales

## RENDICONTAZIONE E VALUTAZIONE SU RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

L'effettuazione di quanto sopra verrà attestata dal capo pattuglia mediante compilazione di apposito foglio di servizio (allegato 2) predisposto per ciascun pattugliamento e sottoscritto da tutti i partecipanti al turno interessato.

L'obiettivo del pattugliamento notturno sarà considerato comunque raggiunto se il mancato svolgimento parziale o totale dei controlli specifici o generali è dovuto a inderogabili altri servizi che in via esemplificativa possono essere: accertamento sinistri stradali, accertamento reati, identificazioni di p.g. o p.s., servizi richiesti da altre forze di polizia, richieste inderogabili da parte di cittadini per disturbi, situazioni gravi, contingibili ed urgenti o altre motivazioni valutate dal capo pattuglia. L'effettuazione di tali controlli o servizi dovrà essere sempre relazionata dal capo pattuglia in ordine alla tipologia e alla durata degli stessi: la relazione verrà poi sottoscritta da tutti i partecipanti al turno interessato.

La valutazione sul raggiungimento degli obiettivi come sopra descritti sarà effettuata dal Responsabile del Servizio/Comandante con visto di conformità o non conformità, apposto sul foglio di servizio, rispetto ai parametri di questo progetto.

Il Responsabile del Servizio/Comandante provvederà a relazionare ed aggiornare il Nucleo di Valutazione in merito ai risultati conseguiti nell'ambito del presente progetto, fornendo contezza degli opportuni indici ed indicatori di risultato.

## BUDGET ANNUALE

Lo svolgimento del servizio da parte del personale, sia a tempo pieno che a tempo parziale, nell'ambito del presente progetto, col raggiungimento degli obiettivi sopra descritti, dà diritto, indicativamente, a ciascun componente della pattuglia alla remunerazione onnicomprensiva di **€ 29,00 (Euro ventinove virgola zero)** per ogni ora lavorata.

Annualmente l'Amministrazione comunale provvederà ad anticipare il finanziamento con proprie risorse del progetto in discussione per un ammontare totale annuo di **€ 4.500,00 €, esclusi tutti gli oneri riflessi** a carico dell'Amministrazione, oltre ad inserirlo nell'apposita voce del fondo per le risorse decentrate.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Paolo BERTOZZO



PREVISIONE BUDGET PROGETTO SICUREZZA 2016		
REMUNERAZIONE OMINICOMPRENSIVA ORARIA		€ 29,00
BUDGET 2016 (SENZA ONERI)		€ 4.500,00
STIMA ORE DI SERVIZIO DA EFFETTUARE DA MAGGIO AD OTTOBRE (servizi specifici sagre/eventi)	STIMA ORE SERVIZI DA EFFETTUARE NEL MESE DI DICEMBRE (servizi controllo quartieri per prevenzione reati contro il patrimonio)	
120	34	
STIMA BUDGET NECESSARIO	STIMA BUDGET NECESSARIO	
€ 3.480,00	€ 986,00	
TOTALE SENZA ONERI		€ 4.466,00
CALCOLO ONERI A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE		
CPDEL - INAIL	24,911%	€ 1.112,525
IRAP	8,50%	€ 379,61
<b>TOTALE PROGETTO</b>		<b>€ 5.958,135</b>


ALL. (4)

# SCHEDA VALUTAZIONE PER IL PREMIO DELLA QUALITA' INDIVIDUALE Anno 2016

Cognome e Nome \_\_\_\_\_ Matricola \_\_\_\_\_ Categoria \_\_\_\_\_

Area \_\_\_\_\_ Servizio \_\_\_\_\_

Indicare la fascia di merito tra quelle sotto elencate:

<input type="checkbox"/>	<b>1ª FASCIA: Livello di eccellenza (100%).</b> Si distingue per l'eccezionale qualità dell'apporto lavorativo, per la grande disponibilità a collaborare per il conseguimento degli obiettivi prefissati nonché per l'elevata capacità di gestire i rapporti con i colleghi e con gli utenti.
<input type="checkbox"/>	<b>2ª FASCIA: Livello medio/alto (80%).</b> È in grado di fornire un apporto collaborativo di notevole qualità, si contraddistingue, altresì, per impegno e disponibilità e sa ben gestire i rapporti con i colleghi e con gli utenti.
<input type="checkbox"/>	<b>3ª FASCIA: Livello medio (70%).</b> Fornisce un apporto lavorativo di buona qualità; mostra soddisfacente impegno e disponibilità e gestisce con sufficiente capacità i rapporti con i colleghi e con gli utenti.
<input type="checkbox"/>	<b>4ª FASCIA: Livello medio/basso (50%).</b> È abbastanza diligente nello svolgimento della propria attività lavorativa fornendo un risultato accettabile, collabora quando richiesto e si rapporta discretamente con i colleghi e con gli utenti.
<input type="checkbox"/>	<b>5ª FASCIA: Livello di sufficienza (30%).</b> Fornisce un apporto lavorativo soddisfacente, manifesta, però, scarso spirito di collaborazione e mostra difficoltà nei rapporti con i colleghi e con gli utenti.
<input type="checkbox"/>	<b>6ª FASCIA: Livello di insufficienza (0%).</b> Fornisce un apporto lavorativo insoddisfacente; non manifesta spirito di collaborazione e ha notevoli difficoltà nei rapporti con i colleghi e con gli utenti.

Paris per Stefano Pao

Motivazione (eventuale):


Data \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DELL'AREA

Firma del dipendente per presa visione

\_\_\_\_\_


ALL. (5)

# SCHEDA DI VALUTAZIONE

## PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

### Anno 2016

Cognome e Nome \_\_\_\_\_

Categoria e Posizione economica \_\_\_\_\_

Settore \_\_\_\_\_

PARAMETRI	VALUTAZIONE									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Arricchimento professionale e conoscenze specialistiche										
2. Apporto in termini di qualità della prestazione per tempestività e precisione										
3. Apporto in termini di impegno/assiduità										
4. Orientamento all'utenza										
5. Flessibilità e capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi										
6. Capacità di integrazione all'interno del proprio settore e tra settori diversi										
7. Capacità di proporre miglioramenti organizzativi o gestionali o di concorrere alla loro realizzazione										
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>										

Pino M. - 14 June 2016

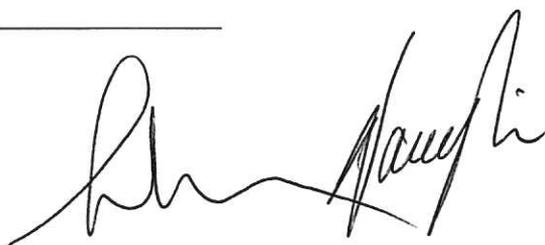
NOTE:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_



**IL RESPONSABILE DI AREA**

\_\_\_\_\_

