Comune di Torri di Quartesolo
Via Roma, 174 - 36040 TORRI DI QUARTESOLO (VI)
Codice Fiscale – Partita Iva : 00530900240
Posta Elettronica Certificata (**PEC**) : torridiquartesolo.vi@cert.ip-veneto.net
Official Web Site : www.comune.torridiquartesolo.vi.it

Sistema di Qualità Certificato
UNI EN ISO 9001:2008
Certificato n. 9159.CDTQ

28/12/2017

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI TORRI DI QUARTESOLO ANNO 2017

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. 168 in data 14 dicembre 2017, 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

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 01.01.2017 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 2017 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. 201 in data 19.12.2016, avente ad oggetto il Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2017-2019, e n. 62 in data 18.05.2017, con la quale è stato approvato il PEG, integrato dal Piano delle Performance 2017 – 2019:

   a) con determinazione n. 638 in data 31.10.2017 è stato costituito per l'anno 2017 il Fondo delle risorse decentrate per il personale dipendente dell'Ente, quantificato nell'importo complessivo di **€ 214.336,84**, considerata già al netto della decurtazione di € 1.423,29 per rispetto del limite del fondo 2016;

   b) come risulta dall'allegato prospetto riassuntivo (**Allegato n. 1 "Verifica limite per fondo per le risorse decentrate 2017"**) e dal prospetto analitico **Allegato sub n. 2 "Fondo per le risorse decentrate anno 2017"**, al suindicato importo si aggiungono **€ 10.318,31** per economie dell'anno precedente accertate con determinazione 637 in data 31.10.2017, nonché **€ 19.000,00** per incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;

   c) l'erogazione delle suindicate risorse (€ 19.000,00) per incentivi per funzioni tecniche è subordinata al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni:

      - ✓ l'intervento di una norma che ne consenta l'utilizzo in aggiunta alle risorse indicate alla precedente lettera a) e, quindi, in deroga al duplice limite (tetto di spesa del personale e fondo risorse decentrate dell'anno precedente) indicato dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti (deliberazione n. 7/2017 e deliberazione n. 24/2017);
      - ✓ l'approvazione del regolamento previsto dal comma 3 del richiamato art. 113 del D.Lgs.50/2016.

2. Le singole voci di utilizzo del fondo per le risorse decentrate relative all'anno 2017 sono riportate nel prospetto **Allegato n. 3 "Ipotesi utilizzo fondo risorse decentrate anno 2017"**. Si dà atto che in tale prospetto 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. 3**).

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 2017 e suoi aggiornamenti, così come illustrati dal rappresentante della parte pubblica.

Articolo 4
(Incentivi collegati alla realizzazione di progetti)

1. Per l'anno 2017, 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 erogabili alle condizioni indicate al precedente art. 2, comma 1, lett. c)	€ 19.000,00
2)	Recupero ICI a seguito attività di accertamento	Incentivi erogati alle condizioni previste dall'apposito regolamento	€ 2.500,00
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	€ 38.413,20

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), si rinvia a quanto precisato al precedente art. 2, comma 1, lett. c);
- 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 2016 (**Allegato n. 4 "Progetto sicurezza 2017");**
- per gli incentivi relativi agli altri progetti-obiettivo previsti dal piano della performance (progetto n. 4), approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 18.5.2017, 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 comma 2;
   b) alla valutazione desumibile dall'allegata scheda di valutazione (**Allegato n. 5 "Scheda di valutazione per riconoscimento premio individuale"**);
   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, per le terapie salvavita e per permessi sindacali, 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, dell'URP e dello Stato civileche il sabato assicura l'apertura al pubblico.

Per l'anno 2018 le parti si impegnano a valutare ed individuare altre situazioni analoghe a quella sopra indicata, nelle quali il personale dipendente che non usufruisce dell'indennità di turno debba, per esigenze di sevizio, prestare la propria attività in giornate non lavorative.

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 2017 si individuano le seguenti fattispecie e compensi annui:

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
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

Per l'anno 2018 le parti si impegnano a riesaminare ed eventualmente rivedere i criteri di quantificazioni delle suddette indennità

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 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 2017 e 2018)

Si conferma quanto concordato con il CCDI 2016, precisandosi in via di interpretazione autentica, per le progressioni dell'anno 2017, che l'ammissione alla progressione sulla base del punteggio assegnato in sede di valutazione avviene entro i limiti di capienza del budget assegnato a ciascun responsabile di area. Conseguentemente se per il dipendente che abbia riportato un punteggio maggiore il budget residuo dell'area non presenta sufficiente disponibilità, si procede con lo scorrimento della graduatoria fino all'individuazione di una progressione consentita dalla disponibilità residua, purché il punteggio riportato dal dipendente interessato risulti non inferiore a 56/70, con un valore minimo di 6/10 in ciascun parametro previsto dalla scheda di valutazione allegata sub. 5 al precedente CCDI.

Le parti contraenti altresì rilevano che:

a) sulla base delle progressioni già effettuate nel 2016 e delle valutazioni per le progressioni relative al 2017, in ciascuna area, anche se in diversa misura, non risulta utilizzato l'intero budget assegnato, come di seguito specificato:

	BUDGET RESIDUO
Area 1	€ 271,02
Area 2	€ 9,01
Area 3	€ 2,95
Area 4	€ 17,97
Area 5	€ 8,55
TOTALE	**€ 309,50**

b) in coerenza con i principi e i criteri concordati con il CCDI 2016 le parti ritengono giusto:

- utilizzare per intero le quote del fondo per le risorse decentrate destinate a progressioni orizzontali per gli anni 2016 e 2017;

- consentire un'ulteriore progressione nell'area 1, che è quella che presenta la più consistente quota residua rispetto al budget assegnato e che con un'ulteriore progressione rimarrebbe comunque entro il limite numerico massimo concordato (3 progressioni nei due anni, con il secondo criterio previsto dal CCDI 2016);

- integrare per le predette finalità il budget dell'area 1 nell'importo strettamente necessario a consentire una ulteriore progressione con la stessa decorrenza (01.01.2017) prevista per le altre progressioni, ma di minore impatto sul fondo per le risorse decentrate.

Per quanto sopra le parti concordano di utilizzare nell'ambito del fondo per le risorse decentrate per il 2017 la somma di € 291,49 per integrare il budget dell'area 1 destinato alle progressioni per l'anno 2017, unitamente al totale delle somme residue (€ 309,50) esposte nella tabella sopra riportata.

Le finalità ed i criteri ivi considerati saranno salvaguardati anche in futuro, in presenza di disponibilità residue, per analoghe situazioni.

Articolo 8
(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 n. 5

1. *Verifica limite per fondo per le risorse decentrate 2017.*
2. *Fondo per le risorse decentrate anno 2017.*
3. *Ipotesi utilizzo fondo risorse decentrate anno 2017.*
4. *Progetto sicurezza 2017.*
5. *Scheda di valutazione per riconoscimento premio individuale.*

ALLEGATO N. 1

VERIFICA LIMITE PER FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE 2017

	Anno 2016	Anno 2017
(A) - TOTALE RISORSE STABILI	€ 135.892,82	€ 135.892,82
(B) - TOTALE RISORSE VARIABILI al netto delle voci: - Art. 17, comma 5 CCNL 01.04.1999 (economie precedenti CCDI) - Incentivi per funzioni tecniche art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 (ex art. 92 d.lgs. 163/2006)	€ 79.367,31	€ 79.867,31
(C) - DECURTAZIONE	€ 923,29	€ 1.423,29
LIMITE FONDO (A + B - C)	€ 214.336,84	€ 214.336,84
Art. 17, comma 5 CCNL 01.04.1999	€ 8.791,05	€ 10.318,31
TOTALE FONDO LIQUIDABILE	€ 223.127,89	€ 224.655,15
Incentivi Funzioni Tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (art. 92 D.Lgs.163/06)	€ 19.000,00	€ 19.000,00
TOTALE GENERALE FONDO	€ 242.127,89	€ 243.655,15

FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2017

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	
CCNL 22/01/2004 art. 32, c. 1 Incremento delllo 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 delllo 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 delllo 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.
CCNL 11/04/2008 art. 8, c.2 Incremento delllo 0,6% del monte salari 2005	€ 7.670,78	Monte salari 2005: € 1.278.464,00
TOTALE RISORSE STABILI	**€ 135.892,82**	

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 della Legge n. 449/1997.	€ -	Contratti di sponsorizzazione con soggetti privati (punto a)
	€ -	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, comma 1, lettera k) Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	€ 19.000,00	Incentivi per la progettazione (ex Legge 104/1994 "Merloni"). **Importo lordo**
	€ 2.500,00	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**
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	Si vedano indirizzi contenuti nella deliberazione di Giunta Comunale n. 201 del 19.12.2016.
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	Monte salari 1997: € 780.608,93 Si vedano indirizzi contenuti nella deliberazione di Giunta Comunale n. 201 del 19.12.2016.
Art. 17, comma 5 CCNL 01.04.1999 Confermato dall'art. 31, comma 5, CCNL 22.01.2004 Economie derivanti da anni precedenti.	€ 10.318,31	Si vedano indirizzi contenuti nella deliberazione di Giunta Comunale n. 201 del 19.12.2016.
TOTALE RISORSE VARIABILI	**€ 109.185,62**	

decurtazione per raggiugimento limite del fondo anno 2016	€ 1.423,29	
TOTALE RISORSE FONDO 2017	**€ 243.655,15**	

ALLEGATO 3

FONDO 2017	IPOTESI UTILIZZO RISORSE anno 2017		
	DESCRIZIONE VOCE	**CAPITOLI SALARIO ACCESSORIO**	
Risorse Stabili			
	Progressioni orizzontali STORICHE	€	90.878,02
	Progressioni anno 2017	€	6.173,93
	Indennità comparto	€	24.250,00
€ 135.892,82	Indennità turno	€	8.500,00
	Indennità rischio	€	1.440,00
	Indennità maneggio valori	€	1.450,00
	Indennità particolari figure (stato civ.,..)	€	2.100,00
Risorse Variabili			
	Indennità di disagio	€	850,00
	Indennità particolari posizioni/respons.	€	29.000,00
	Indennità reperibilità	€	14.600,00
	Compensi ICI	€	2.500,00
	PRODUTTIVITA' COLLETTIVA:		
€ 107.762,33	Progetto Sicurezza (importo al netto oneri)	€	4.500,00
	Produttività	€	38.413,20
	TOTALE FONDO LIQUIDABILE	**€**	**224.655,15**
	Fondo Funzioni Tecniche	€	19.000,00
€ 243.655,15	**TOTALE COMPLESSIVO**	**€**	**243.655,15**

ALLEGATO N. 4

PROGETTO SICUREZZA 2017

PROGETTO PER IL POTENZIAMENTO DEI SERVIZI DI CONTROLLO FINALIZZATI ALLA SICUREZZA URBANA E ALLA SICUREZZA STRADALE

FINALITA' GENERALE DEL PROGETTO:
Controllo del territorio comunale allo scopo di prevenire e reprimere illeciti penali e amministrativi.

ORARI DI SERVIZIO:
Gli interventi rientranti nel "Progetto Sicurezza" potranno essere resi in qualunque fascia oraria (giornaliera, serale e/o notturna), sia feriale che festiva (domeniche/festività infrasettimanali 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, 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, di norma dal lunedì al sabato), il riscorso 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, salvo situazioni particolari valutate di volta in volta dal responsabile del Servizio, sarà composta da almeno 2 (due) operatori. Per gli interventi di sei ore continuative, espletati nella fascia oraria 22.00-06.00, 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 2017 dovrà dare adesione formale sottoscrivendo l'apposito modulo (allegato 1).

TIPOLOGIA DEL SERVIZIO:

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

- Posti di controllo di polizia stradale, finalizzati alla prevenzione dell'incidentalità notturna, con o senza strumentazione elettronica e con particolare riferimento a:
  - Verifica documenti di circolazione ed immatricolazione;
  - Verifica conformità delle caratteristiche costruttive e dispositivi equipaggiamento dei veicoli;
  - Verifica tasso alcolemico dei conducenti;
  - Controllo del rispetto dei limiti di velocità mediante strumentazione di controllo elettronico (Telelaser Trucam e Velomatic).
- Controlli zone residenziali o produttive con particolare riferimento a:
  - 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, rassicurare i cittadini e costituire un deterrente per eventuali attività criminose;
  - Sgombero di eventuali carovane in applicazione delle ordinanze sindacali di divieto di sosta finalizzata al campeggio, bivacco e pernottamento.
- Vigilanza in occasione di manifestazioni ed eventi comunque denominati, diversi dalle sagre paesane, in cui si preveda un elevato afflusso di avventori e che si svolgano in orari diversi da quelli di norma coperti dalla normale turnazione;
- 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 (come ad esempio calamità naturali, "allarmi Tesina", nevicate eccezionali).

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

In occasione dello svolgimento dei servizi generici, il raggiungimento dell'obiettivo viene considerato ottenuto con l'esecuzione di:

- almeno un posto di controllo di polizia stradale;
- passaggi capillari in tutti i quartieri con segnalatore blu di emergenza azionato in modo da rendere visibile il servizio.

L'obiettivo dei controlli di polizia stradale 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).

In occasione di turni attivati per particolari finalità, ovvero controllo in occasioni di manifestazioni diverse dalle sagre paesane, controlli di polizia annonaria presso pubblici esercizi, interventi in occasione di attività/feste soggette ad autorizzazione, l'obiettivo si intende raggiunto con lo svolgimento del servizio specifico stesso di cui verrà dato atto mediante la redazione obbligatoria del verbale di ispezione dei luoghi ed eventuali verbali di contestazione di illeciti amministrativi/penali).

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.

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 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'abito del presente progetto, fornendo contezza degli opportuni indici ed indicatori di risultato.

MODALITA' DI ESECUZIONE DEI SERVIZI SIA GENERICI CHE SPECIFICI

I servizi del progetto in parola verranno eseguiti:

- oltre il normale orario di lavoro;
- su base volontaria;
- sia in giorni feriali che festivi;
- in orario sia diurno che notturno;

Potranno essere turni **di 2, 3 o 6 ore** in base alle specifiche esigenze e, con particolare riferimento ai turni di 2 ore, potranno essere il 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 un controllo continuativo del territorio in fasce orarie definite "sensibili" in risposta al fenomeno di furti in abitazione.

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 budget annuale corrisponde indicativamente a **155 ore** di servizio che, in base alla programmazione del Responsabile del Servizio potranno essere così utilizzate e ripartite:

- **30 ore, corrispondenti ad € 870,00 esclusi gli oneri riflessi**, per attivare servizi specifici in occasione di manifestazioni diverse dalle sagre paesane, controlli di polizia annonaria presso pubblici esercizi, interventi in occasione di attività/feste soggette ad autorizzazione;
- **125 ore, corrispondenti ad € 3.630,00 esclusi oneri riflessi**, per attivare servizi generici ovvero:

a. Fino ad un massimo di 10 turni di sei ore composti da due agenti;

oppure:

b. Fino ad un massimo di 20 turni di tre ore composti da due agenti;

oppure:

c. Fino ad un massimo di 31 servizi di due ore composti da due agenti (prolungamento turni);

oppure:

d. Fino ad un massimo di 6 servizi di sei ore composti da tre agenti nella fascia oraria 22.00-06.00.

Al fine di aumentare l'efficacia dei servizi del presente Progetto Sicurezza, il Responsabile del Servizio, sentite le eventuali direttive dell'Amministrazione, potrà attivare servizi misti di cui alle lettere **a, b, c, d,** fino al raggiungimento del budget annuale stanziato.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Paolo BERTOZZO

ALLEGATO 5

SCHEDA VALUTAZIONE
PER IL PREMIO DELLA QUALITA' INDIVIDUALE
Anno 2017

Cognome e Nome _____ Matricola _____ Categoria _____

Area _____ Servizio _____

Indicare la fascia di merito tra quelle sotto elencate:

☐	**1ª FASCIA: Livello di eccellenza (100%).** 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.
☐	**2ª FASCIA: Livello medio/alto (80%).** 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.
☐	**3ª FASCIA: Livello medio (70%).** 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.
☐	**4ª FASCIA: Livello medio/basso (50%).** 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.
☐	**5ª FASCIA: Livello di sufficienza (30%).** Fornisce un apporto lavorativo soddisfacente, manifesta, però, scarso spirito di collaborazione e mostra difficoltà nei rapporti con i colleghi e con gli utenti.
☐	**6ª FASCIA: Livello di insufficienza (0%).** Fornisce un apporto lavorativo insoddisfacente; non manifesta spirito di collaborazione e ha notevoli difficoltà nei rapporti con i colleghi e con gli utenti.

Motivazione (eventuale):

_____

_____

_____

Data _____

IL RESPONSABILE DELL'AREA

_____

Firma del dipendente per presa visione

_____