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

08/06 /2015

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI TORRI DI QUARTESOLO ANNO 2014

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

Presidente: *Dott. Mario DE VITA*

Componenti: *Dott.ssa Stefania PIZZATO*

a seguito della Deliberazione di Giunta Comunale n. 74 in data 04.06.2015 di autorizzazione alla firma del presente CCDI

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.

2. Il presente contratto ha validità annuale, i suoi effetti decorrono dal 01.01.2014 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 2014 e riduzione ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis del D.L. 78/2010)

1. Con Determinazione n. 7 in data 14.01.2014 e, successivamente, sulla base degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 119 in data 17.07.2014, con determinazione n. 665 in data 28.11.2014, è stato costituito per l'anno 2014 nella sua interezza, parte stabile e parte variabile, il Fondo per le risorse decentrate per il personale dipendente dell'Ente. Quindi, con determinazione n. 261 in data 21.05.2015 è stata effettuata la ricognizione amministrativa per la definizione dell'effettiva consistenza del fondo, quantificandolo nell'importo complessivo di € 240.884,35, come riportato e dettagliato nell'allegata tabella (**Allegato n. 1**).

2. Si dà atto che per l'anno 2014:
   a) in ossequio al disposto dell'art.9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni in legge n. 122/2010, si è provveduto, tra l'altro:
      - a quantificare il fondo complessivo in misura non superiore al fondo del 2010;
      - a verificare se fosse necessario ridurre il fondo in questione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;
   b) il raffronto tra i due esercizi è stato effettuato senza considerare gli incentivi previsti dall'art. 92 del D. Lgs. 163/2006 e gli incentivi per le rilevazioni ISTAT (come indicato dalla Corte dei Conti Sez. Lombardia con la deliberazione n. 550/2011), nonché senza considerare i risparmi derivanti dalla disciplina dello straordinario e le economie ex art. 17, comma 5, del CCNL (come da indicazioni operative della Ragioneria Generale dello Stato per la redazione del Conto Annuale).

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 verificato 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. Fino all'approvazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del Comparto Regioni-Autonomie Locali, non si farà luogo all'applicazione del sistema di valutazione in "fasce di merito" previsto dall'art. 19, comma 2, del D.Lgs 150/2009.

3. In ogni caso va rispettato il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria o legata ad automatismi comunque denominati.

4. 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 2014 e suoi aggiornamenti, così come illustrati dal rappresentante della parte pubblica.

Articolo 4
(Incentivi collegati alla realizzazione di progetti)

1. Per l'anno 2014, 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)	Progettazione urbanistica o attività di cui all'art. 92 del D.lgs 163/2006 e s.m.i.	Incentivi erogati alle condizioni previste dall'apposito regolamento	€ 16.000,00
2)	Recupero ICI a seguito attività di accertamento	Incentivi erogati alle condizioni previste dall'apposito regolamento	€ 1.945,00
3)	Progetto sicurezza servizio convenzionato di polizia locale	Incentivi previsti dal progetto predisposto dal Responsabile del servizio.	Comune di Torri € 8.500,00 Altri Comuni € 2.000,00 Totale € 10.500,00
4)	Sponsorizzazioni per iniziative comunali	Regolamento per le sponsorizzazioni	€ 1.145,90
5)	Altri progetti obiettivo previsti dal Piano della Performance approvato dalla Giunta Comunale	Incentivi erogati alle condizioni indicate al successivo art. 5 del presente CCDI	€ 41.065,78

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 di cui all'art. 92 del D. Lgs. 163/2006 (progetto n. 1 della tabella), alle condizioni previste dall'apposito regolamento, fino all'entrata in vigore del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014;

- 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 (**Allegato n. 3**);
- per gli incentivi per le sponsorizzazioni per iniziative comunali (progetto n. 4), alle condizioni previste dall'apposito regolamento;
- per gli incentivi relativi agli altri progetti-obiettivo previsti dal piano della performance (progetto n. 5), approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 153 del 23.09.2014, successivamente rimodulato con deliberazione della Giunta Comunale n. 200 del 18.12.2014 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, 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 relativa:
   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) 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:

UIL FPL

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. 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

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 2014 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 di settore e di coordinamento squadra servizio di pronta reperibilità	€ 2.400,00
Responsabile unità operativa convenzione di P.L.	€ 1.000,00

UIL FPL

Responsabile coordinamento squadra operai	€ 1.000,00
Personale del servizio Risorse Umane incaricato di specifiche responsabilità	€ 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

Articolo 7
(Progressioni orizzontali)

Le parti prendono atto che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in Legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali.

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 proseguirà fino al 30 giugno 2015. Entro il 30 settembre 2015 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 2015.
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
(Personale in convenzione proveniente da altri Comuni)

1. Per il personale in convenzione dipendente di altri comuni verrà separatamente individuato il fondo per le risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività.

2. Per il personale del Servizio convenzionato di Polizia Locale dipendente di altri comuni, l'utilizzo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2014 è stato aggiornato come riportato nell'allegata tabella (**Allegato n. 5**). Tale fondo è alimentato dagli appositi trasferimenti dei comuni di provenienza e, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 5, commi da 8 a 12 della Convenzione per la gestione in forma associata del Servizio di Polizia Locale attualmente in essere, i compensi e gli incentivi verranno erogati secondo i criteri e le modalità previsti dal presente contratto decentrato.

UIL FPL

Articolo 10
(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 2014.
2. Ipotesi di utilizzo fondo risorse decentrate anno 2014.
3. Condizioni e modalità per attuazione Progetto sicurezza anno 2014.
4. Scheda di valutazione per riconoscimento premio individuale.
5. Ipotesi di utilizzo fondo per il personale del Servizio convenzionato di Polizia Locale dipendente di altri comuni.

VIL FPL

ALLEGATO (1)

FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2014

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. l)	€ -	
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	€ 7.994,74	
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 convenzione 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
TOTALE RISORSE STABILI	**€ 135.750,99**	

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 449/1997	€ 1.145,90	Contratti di sponsorizzazione con soggetti privati (punto a) **Importo lordo**
	€ -	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
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	€ 16.000,00	Incentivi per la progettazione (ex Legge 104/1994 "Merloni"). **Importo lordo**
	€ 1.945,00	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.	€ 873,51	
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 aumento delle prestazioni del personale in servizio - Per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche (art. 31, comma 3, CCNL del 22.01.2004).	€ 63.000,00	**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.	€ 12.801,64	**L'utilizzo di tale voce è legato al rispetto degli indirizzi della Giunta.**
TOTALE RISORSE VARIABILI	**€ 105.133,36**	

Decurtazione per rispetto limite 2010 (Art. 9, c. 2 bis prima parte Legge 122/2010)	€ -
Decurtazione proporzionale per riduzione personale (Art. 9, c. 2 bis seconda parte Legge 122/2010)- Ris. Stabili	
Decurtazione proporzionale per riduzione personale (Art. 9, c. 2 bis seconda parte Legge 122/2010)- Ris. Variabili	
TOTALE DECURTAZIONI	**€ -**

TOTALE RISORSE FONDO 2014	**€ 240.884,35**

IPOTESI UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2014

FONDO 2014	DESCRIZIONE VOCE	CAPITOLO 905	ALTRI CAPITOLI	TOTALE
Risorse Stabili				
	Progressioni orizzontali ed ex led	€ 92.130,04		92.130,04
	Progressioni anno	NON PREVISTO		-
	Indennità comparto	€ 25.147,63		25.147,63
€ 135.750,99	Indennità turno	€ 9.200,00		9.200,00
	Indennità rischio	€ 1.100,00		1.100,00
	Indennità reperibilità	€ 14.500,00		14.500,00
	Indennità maneggio valori	€ 1.450,00		1.450,00
	Indennità particolari figure (stato civ.,..)	€ 2.700,00		2.700,00
Risorse Variabili				
	Indennità particolari posizioni/respons.	€ 26.000,00		26.000,00
	Sponsorizzazioni		€ 1.145,90	1.145,90
	Compensi rilevazioni ISTAT		€ -	-
€ 105.133,36	Fondo progettazione		€ 16.000,00	16.000,00
	Compensi ICI		€ 1.945,00	1.945,00
	PRODUTTIVITA' COLLETTIVA:			
	Progetto Sicurezza (importo al netto oneri)	€ 6.371,29	€ 2.128,71	8.500,00
	Produttività	€ 41.065,78		41.065,78
€ 240.884,35	**TOTALE COMPLESSIVO**	**€ 219.664,74**	**€ 21.219,61**	**€ 240.884,35**

ALLEGATO (2)

VIL FPL

ALLEGATO (3)

PROGETTO SICUREZZA ANNO 2014

PROGETTO PER IL POTENZIAMENTO DEI SERVIZI SERALI/NOTTURNI DI CONTROLLO FINALIZZATI ALLA SICUREZZA URBANA.

FINALITA' GENERALE DEL PROGETTO

Potenziamento dei servizi in orario serale e notturno su tutto il territorio di competenza con l'ausilio di strumentazioni elettroniche per la rilevazione delle violazioni al CdS in materia di velocità e guida alterata, ritenute fra le maggiori cause dell'incidentalità notturna e per il controllo della viabilità in occasione di eventi o manifestazioni in cui si prevedono importanti affluenze di pubblico. Inoltre, sulla base di un'analisi statistica denunce di furto in "abitazione o simili" ricevute dalle forze dell'ordine competenti per il territorio, finalizzata ad individuare le fasce orarie e i periodi di rilevante aumento del fenomeno, viene introdotto un nuovo servizio, da svolgere in via continuativa nei periodi ritenuti particolarmente sensibili.

DESCRIZIONE DEL PIANO D'INTERVENTO E PROBLEMATICHE CHE SI INTENDONO AFFRONTARE

L'attività, sia preventiva che repressiva, sarà finalizzata ad affrontare e contrastare, nelle fasce orarie che si andranno a definire, le seguenti problematiche:

- controlli sulla sicurezza urbana con particolare attenzione ai locali/manifestazioni di aggregazione giovanile in cui sono frequenti episodi di schiamazzi, rumori e/o musica ad alto volume che recano disturbo alla quiete pubblica;
- prevenzione dell'incidentalità notturna intervenendo sulle principali cause quali la guida in stato di ebbrezza ovvero sotto l'effetto di sostanze stupefacenti e l'alta velocità;
- pattugliamento del territorio sia in borghese che con veicoli con insegne della Polizia Locale per prevenire atti di criminalità predatoria quali furti in abitazione, furti di veicoli, effrazioni, nonchè atti di vandalismo di cose mobili e immobili sia di proprietà pubblica che privata;
- controllo del territorio con passaggi capillari nei quartieri per prevenire fenomeni di campeggio/bivacco finalizzato al pernottamento da parte di persone senza fissa dimora in violazione delle ordinanze sindacali;
- servizi di viabilità per il miglioramento della circolazione stradale in occasione di particolari eventi.

L'obiettivo, in risposta al bisogno di sicurezza espresso dalla cittadinanza e condiviso dalle Amministrazioni Comunali convenzionate, è di articolare il normale orario di lavoro potenziando i servizi mirati in orario serale/notturno su tutto il territorio di competenza durante il periodo aprile - dicembre. I servizi sopra elencati potranno essere svolti in cooperazione con personale di altre forze di polizia.

TIPO DI INIZIATIVA CHE SI INTENDE INTRAPRENDERE

UIL FPL

Esecuzione dell'attività di vigilanza e controllo del territorio, con l'obiettivo di aumentare il presidio del territorio e di prevenire l'attività criminosa.
Il servizio mira ad ottenere la massima copertura oraria nella proiezione esterna, oltre all'esecuzione di servizi per esigenze contingenti disposti dal Comando in autonomia o in ossequio a specifiche richieste di altri Enti, quali Prefettura, Questura, Regione Veneto, Provincia di Vicenza.
Considerato che il normale servizio d'istituto termina alle ore 19.15 e premesso quanto sopra, si ritiene di suddividere il progetto in n. 4 tipologie di servizi:

<u>Servizio serale/notturno A</u>
Nella fascia oraria compresa fra le ore 18.00 e le ore 01.00 utilizzando a seconda delle esigenze i turni denominati "S codice 33" (dalle ore 18.00 alle ore 24.00) e "S codice 252-41" (dalle ore 19.00 alle ore 01.00).
Tale servizio potrà essere effettuato sia in borghese che in divisa e verrà svolto sia sulla base di programmazione mensile, che in relazione ad esigenze contingenti:

a. dovrà essere effettuato su base **preferibilmente volontaria**, comunque soggetto ad una equa e trasparente rotazione;
b. dovrà essere sempre effettuato da almeno 2 (due) operatori, tutti in possesso di arma d'ordinanza e di Giubbetto Anti Proiettile. Ove possibile, dovrà essere privilegiata la presenza di un Ufficiale di Polizia Giudiziaria;

Per questa tipologia di servizio si propone, oltre alla corresponsione dell'indennità di turno prevista dal contratto in relazione alla fascia oraria in cui si svolge il servizio, la corresponsione di un incentivo volto a riconoscere il maggior impegno lavorativo richiesto per la realizzazione dei singoli obiettivi programmati, che potrà variare fra un importo minimo ed un importo massimo, su valutazione del Responsabile/Comandante sulla base della percentuale di realizzazione dei risultati. Analogamente a quanto avviene in altri Comandi della Provincia di Vicenza, presi come riferimento, l'importo dell'incentivo proposto per la realizzazione del Servizio A potrebbe essere compreso fra € 100,00 e € 120,00.

<u>Servizio notturno B</u>
Normalmente di 6 (sei) ore nella fascia oraria che va dalle ore 22.00 alle ore 06.00, utilizzando a seconda delle esigenze i turni denominati "N codice 253-254" (dalle ore 22.00 alle ore 04.00), "N codice 158-159" (dalle ore 23.00 alle ore 05.00) e "N codice 255" (dalle ore 00.00 alle ore 06.00).
Tale servizio potrà essere effettuato sia in borghese che in divisa e verrà svolto sia sulla base di programmazione mensile, che in relazione ad esigenze contingenti:

a. dovrà essere effettuato su base **preferibilmente volontaria**, comunque soggetto ad una equa e trasparente rotazione;
b. dovrà essere sempre effettuato da una pattuglia di almeno 3 (tre) operatori (tranne i servizi coordinati a "largo raggio", tutti in possesso di arma d'ordinanza e di Giubbetto Anti Proiettile. Ove possibile, dovrà essere privilegiata la presenza di un Ufficiale di Polizia Giudiziaria;

Per questa tipologia di servizio si propone, oltre alla corresponsione dell'indennità di turno prevista dal contratto in relazione alla fascia oraria in cui si svolge il servizio, la corresponsione di un incentivo volto a riconoscere il maggior impegno lavorativo richiesto per la realizzazione dei singoli obiettivi programmati, che potrà variare fra un importo orario minimo ed un importo orario massimo, su valutazione del Responsabile/Comandante sulla base della percentuale di realizzazione dei risultati.

UIL FPL

Analogamente a quanto avviene in altri Comandi della Provincia di Vicenza, presi come riferimento, l'importo orario proposto per la realizzazione del Servizio B potrebbe essere compreso fra € 25,00 e € 28,00.

<u>Servizio manifestazioni C serali (sagre o simili)</u>

Ai fini della realizzazione del servizio C, in base alle esigenze organizzative, potranno essere utilizzati:

- **i turni, a seconda delle esigenze, "SE,M codice 29-41" (rientro dalle ore 22.00 alle ore 01.00) o "SE,M codice 178" (dalle ore 21.00 alle ore 24.00) ottenuti mediante lo spostamento della parte di turno "G codice 180" che viene effettuata dalle ore 16.00 alle ore 19.00;**
- **i servizi denominati "S codice 33" (dalle ore 18.00 alle ore 24.00) e "S codice 252-41" (dalle ore 19.00 alle ore 01.00).**

Tale servizio verrà svolto sulla base di programmazione mensile e su richiesta delle Amministrazioni, in occasione di manifestazioni ed eventi comunque denominati, secondo le seguenti modalità:

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) tutti i servizi saranno esclusivamente rivolti ai compiti istituzionali della polizia locale.

Per questa tipologia di servizio, sia nel caso di utilizzo di parte del turno "SE,M" che del turno "S", si propone, oltre alla corresponsione dell'indennità di turno prevista dal contratto in relazione alla fascia oraria in cui si svolge il servizio, la corresponsione di un incentivo volto a riconoscere il maggior impegno lavorativo richiesto per la realizzazione dei singoli obiettivi programmati, che potrà variare fra un importo minimo ed un importo massimo, su valutazione del Responsabile/Comandante sulla base della percentuale di realizzazione dei risultati. Analogamente a quanto avviene in altri Comandi della Provincia di Vicenza, presi come riferimento, l'importo dell'incentivo proposto per la realizzazione del Servizio C potrebbe essere compreso fra € 35,00 e € 55,00.

<u>Servizio D serale/notturno (Pattugliamento Quartieri)</u>

Servizio di 6 ore, che si svolge dalle 17.00 alle 23.00, di norma nel mese di dicembre, in risposta al fenomeno di furti in abitazione che nel periodo pre-natalizio potrebbe subire un possibile aumento.

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'importatnet sinergia fra cittadino e Forze dell'Ordine.

Per questa tipologia di servizio, si propone, oltre alla corresponsione dell'indennità di turno prevista dal contratto in relazione alla fascia oraria in cui si svolge il servizio, la corresponsione di un incentivo volto a riconoscere il maggior impegno lavorativo richiesto per la realizzazione dei singoli obiettivi programmati, che potrà variare fra un importo minimo ed un importo massimo, su valutazione del Responsabile/Comandante sulla base della percentuale di realizzazione dei risultati. L'importo dell'incentivo proposto per la realizzazione del Servizio D potrebbe essere compreso fra € 80,00 e € 100,00.

MODALITA' DI SVOLGIMENTO ED ORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO

Il progetto sarà attivo nel periodo fra aprile -dicembre e potrà essere espletato su tutto il territorio dei Comuni Convenzionati ed aderenti al Progetto, sulla base degli obiettivi di cui ai punti precedenti, concretamente individuati di volta in volta dal Comandante, tenuto conto anche delle criticità emergenti e contingenti, non prevedibili né programmabili in fase di stesura del progetto stesso.

COMPOSIZIONE DELLA PATTUGLIA

Il numero di operatori che compongono le pattuglie è specificato nella descrizione delle tre tipologie di servizio (A, B, C, D). Quando possibile sarà privilegiata la presenza di almeno un Ufficiale di Polizia Giudiziaria. Per "CAPO PATTUGLIA" si intende l'operatore più alto in grado, o a parità di grado, l'agente più anziano al momento in servizio. Al capo pattuglia spetta la valutazione delle priorità d'intervento in caso di eventi imprevisti che si verificano durante il servizio.

INDICATORI DI RISULTATO e PARAMETRI DI VALUTAZIONE (criteri)

Quando è previsto uno specifico servizio (ovvero servizi tipo C) l'obiettivo si considera raggiunto con lo svolgimento dello stesso come pianificato dal Comandante e attestato dalla compilazione da parte degli agenti del foglio di servizio **(allegato 1)**.
Quando non sono previsti servizi specifici in borghese o per particolari esigenze contingenti, per l'espletamento dei servizi A e B l'obiettivo, riferito ad un turno lavorativo pari a 6 (sei) ore, si considera raggiunto con:

- controlli sistematici di zone residenziali, zone produttive;
- eventuale identificazione e controllo di persone e/o veicoli sospetti;
- applicazione sistematica delle ordinanze "anticampeggio finalizzato al pernottamento";
- almeno 3 ore di posto di controllo di polizia stradale con l'ausilio di strumenti elettronici per la rilevazione della velocità e del tasso alcolemico;

L'attività sarà attestata dalla compilazione di un foglio di servizio all'uopo predisposto **(allegato 2)**.
Quando non sono previsti servizi specifici in borghese o per particolari esigenze contingenti, per l'espletamento dei servizi D l'obiettivo, riferito ad un turno lavorativo pari a 6 (sei) ore, si considera raggiunto con:

- controlli sistematici di tutte le zone residenziali, con precisa annotazione dei quartieri pattugliati nel foglio di servizio;
- eventuale identificazione e controllo di persone e/o veicoli sospetti;
- applicazione sistematica delle ordinanze "anticampeggio finalizzato al pernottamento";

L'attività sarà attestata dalla compilazione di un foglio di servizio all'uopo predisposto **(allegato 2)**.

UIL FPL

L'obiettivo sarà comunque considerato raggiunto se il mancato svolgimento parziale o totale dei servizi assegnati è causato da inderogabili situazioni contingenti e impreviste che, in via esemplificativa, possono essere: rilievo di incidenti stradali, accertamento di reati, identificazioni di p.g. o p.s., interventi richiesti da altre forze di polizia (Carabinieri, Polizia di Stato, Guardia di Finanza), richieste inderogabili da parte di cittadini per disturbi o altre motivazioni valutate dal capo pattuglia.
Tali circostanze dovranno essere sempre relazionate nel foglio di servizio di cui sopra in ordine alla tipologia ed alla durata delle stesse.

La valutazione dei risultati raggiunti da ciascun operatore verrà effettuata, sulla base dei parametri indicati in un'apposita scheda **(allegato 3)**, da parte del comandante.
I parametri di valutazione – da inserire nella scheda di valutazione, saranno i seguenti:

a) adempimento dei compiti assegnati (anche quelli attribuiti dal capo pattuglia nel corso del servizio);
b) precisione e puntualità nella compilazione degli atti relativi al servizio.

Fatta salva in ogni caso la corresponsione dell'indennità di turno prevista dal contratto, in relazione alla fascia oraria in cui si svolge il servizio, la corresponsione dell'incentivo volto a riconoscere il maggior impegno lavorativo richiesto per la realizzazione degli obiettivi programmati (vedi servizi A, B, C o D) sarà riconosciuto:

- nella misura massima prevista in caso di rispetto di entrambi i parametri;
- nella misura minima in caso di mancato rispetto non motivato di un parametro;
- non sarà riconosciuto in caso di mancato rispetto non motivato di entrambi i parametri.

Il foglio di servizio dovrà essere compilato a fine servizio e firmato da tutti i componenti della pattuglia.

Metodica dei controlli

I controlli di polizia stradale

- posti di controllo (almeno 3 ore complessive per turno) sul luogo e per il tempo valutato dal capo pattuglia con utilizzo obbligatorio degli strumenti di rilevazione della velocità (TELELASER) e di rilevazione del tasso alcolemico (ETILOMETRO) per il controllo a campione di almeno 20 veicoli;

Il controllo delle aree residenziali e di parchi/aree verdi dovrà consistere quantomeno nel:

- passaggio con il veicolo d'istituto o in borghese con auto priva di insegne;
- eventuale sosta appiedata all'interno dell'area medesima;
- segnalazione al comando di qualsivoglia situazione anomala che possa rivestire interesse per indagini di polizia giudiziaria;
- raccolta di eventuali informazioni su situazioni di particolare interesse per l'attività istituzionale;
- controllo sistematico di veicoli e/o persone fisiche che, per qualsivoglia motivo, possano destare sospetti sulla loro presenza in loco.
- verifica sistematica del rispetto dell'ordinanza sindacale di divieto di sosta finalizzata al campeggio e al pernottamento in vigore su tutto il territorio comunale salvo eventuali convenzioni regolamentate.

I controlli dei locali pubblici e/o luoghi di aggregazione consisteranno:

- nella compilazione di idoneo verbale di ispezione dei luoghi;

- nella segnalazione agli uffici competenti di eventuali situazioni anomale riscontrate durante il servizio (ovvero occupazioni suolo pubblico o ampliamento superfici di somministrazione;
- nella rilevazione delle emissioni sonore mediante utilizzo di strumenti di rilevazione;

Modalità di valutazione della prestazione ed erogazione del compenso

Gli incentivi saranno liquidati a fine progetto secondo le disposizioni previste sul compenso incentivante, derivante dalla partecipazione a progetti specifici dopo aver espletato l'iter della valutazione individuale, secondo il percorso valutativo specificato nell'apposita scheda, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Relazione finale sul progetto

Il responsabile del progetto provvederà all'organizzazione dei servizi e, alla fine dell'anno, compilerà apposita relazione riassuntiva delle attività svolte. Dalla relazione dovranno emergere i risultati ottenuti sulla base della misurazione degli indicatori sopra descritti.

Previsione costo complessivo del progetto

In base alle manifestazioni storicamente organizzate e all'analisi delle criticità presenti nel territorio di competenza, si stima che le risorse necessarie al finanziamento del progetto in discussione ammontino ad un totale di **€ 10.500,00** comprensivi di tutti gli oneri riflessi.

Il Comune di Torri di Quartesolo provvederà alla liquidazione degli incentivi anticipando le somme che verranno in seguito rimborsate dagli altri Enti convenzionati aderenti al progetto.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Paolo BERTOZZO

UIL FPL

ALLEGATO (4)

SCHEDA VALUTAZIONE
PER IL PREMIO DELLA QUALITA' INDIVIDUALE
Anno 2014

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

_____

UIL FPL

ALLEGATO (5)

FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2014
CONVENZIONE DI P.L. - AGENTI DI ALTRI ENTI

RISORSE	Importo	NOTE
Quota di rimborso spese da parte dei Comuni della Convenzione di P.L. per il salario accessorio del personale facente parte del Servizio in Convenzione Polizia Locale	€ *22.877,89*	Dato da verificare a consuntivo sulla base del rimborso da parte degli altri Comuni della quota di salario accessorio del personale in convenzione P.L.

IPOTESI UTILIZZO RISORSE anno 2014

DESCRIZIONE VOCE	Importo	NOTE
Costo Posizione Economica per progressioni	€ 4.779,42	
Indennità di comparto	€ 2.553,48	
Indennità di turnazione	€ 8.200,00	
Indennità particolari posizioni/respons.	€ 1.000,00	
Progetto Sicurezza 2014 (compenso al lordo oneri)	€ 2.154,59	
Produttività (Premio individuale circa € 838,08)	€ 4.190,40	
TOTALE COMPLESSIVO	**€ 22.877,89**	