



UNIONE "VAL D'ENZA"

BIBBIANO - CAMPEGINE - CAVRIAGO - GATTATICO - MONTECCHIO EMILIA - SAN POLO D'ENZA - SANT'ILARIO D'ENZA

**SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
RELATIVO ALL'UTILIZZO DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2011**

L'anno DUEMILADODICI, addì SEI del mese di AGOSTO nella residenza municipale di Montecchio Emilia si sono riuniti i signori:

Per la delegazione di parte sindacale:

- Ferrari Algo FP CGIL
- Tito Fabbiani RSU
- Mario Serri RSU
- Fabio Bertoia FPS CISL
- Graziano Donelli RSU

Per la delegazione di parte pubblica:

Gandellini Dott. Stefano – Segretario dell'Unione

Ramolini Silvia – Responsabile servizio affari Generali Comune di Bibbiano

Baini Daniela – Istruttore direttivo Servizio Personale Comune di Montecchio Emilia

Le parti

VISTA la preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritta in data 25 maggio 2012;

DATO ATTO che ciascuna parte ha acquisto secondo il rispettivo ordinamento l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto;

SOTTOSCRIVONO

In via definitiva il CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO ALL'UTILIZZO DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2011 nel testo sottoscritto in forma di preintesa che qui si intende confermato in ogni sua parte e si allega.

Le parti

Per l'Unione

Per le OO.SS.

CISL FP

FP CGIL

RSU

RSU

CISL FP

Sera Rozio

RSU

CISL FP

Sede: Via XIV Maggio 47, Loc. Barco di Bibbiano 42021 – Tel 0522 862967 Fax 0522 861565

Cod. Fisc.: 91144560355

UNIONE "VAL D'ENZA"

**IPOTESI**

**CONTRATTO COLLETTIVO**  
**DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**ANNO 2011**

SOTTOSCRITTA IL 25/05/2012

*[Handwritten signatures]*

**UNIONE VAL D'ENZA**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2011**

A seguito della certificazione del Revisore dei conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e dell'autorizzazione della Giunta dell'Unione (delibera n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_) alla sottoscrizione del contratto sulla base del testo di preintesa del giorno \_\_\_\_\_ oggi \_\_\_\_\_ del mese di \_\_\_\_\_ anno \_\_\_\_\_ presso la sede dell'Unione "Val d'Enza" ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti costituite a norma del CCNL 22/1/2004 così composte:

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Stefano Gandellini – Segretario generale Unione val.d'Enza

Silvia Ramolini – Responsabile servizi affari generali del Comune di Bibbiano

Daniela Baini - Istruttore direttivo servizio personale Comune di Montecchio Emilia

**DELEGAZIONE SINDACALE**

Algo Ferrari (CGIL)

Fabio Bertoia (CISL)

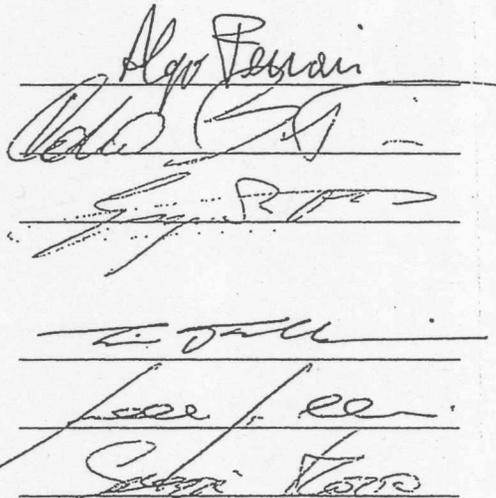
Marco Gagliardi (SULPM)

**R.S.U.**

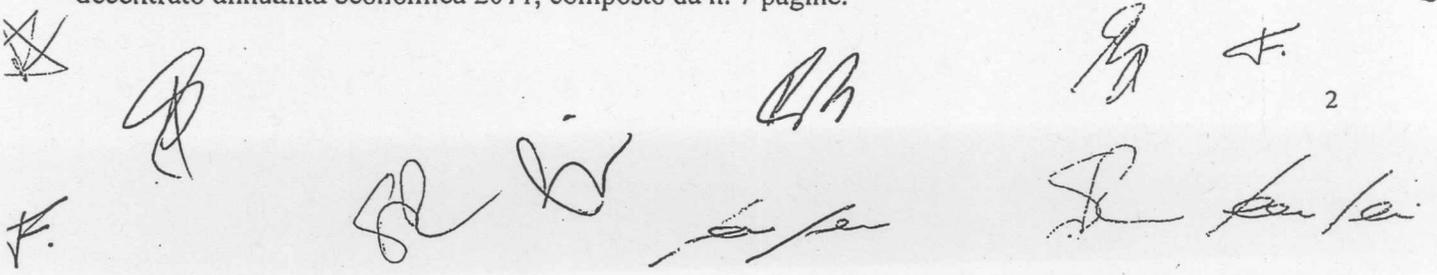
Tito Fabbiani

Graziano Donelli

Mario Serri



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi del Contratto integrativo decentrato annualità economica 2011, composto da n. 7 pagine.





## ANNO 2011

**RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA', CONTINUITA'**  
(art.31, comma 2)

RISORSE STABILI € 129.450,69  
(già applicata riduzione proporzionale del fondo per personale cessato ex art.9, comma 2 bis, D.L.n.78/2011, convertito nella L.n.122/2011 – determinazione del 1° Settore n. \_\_\_ del )

**RISORSE AVENTI CARATTERE DI EVENTUALITA' E VARIABILITA'**  
(art.31, comma 3)

RISORSE VARIABILI (integrazione ex art.15, comma 5 CCNL 01/04/1999 ai sensi del nuovo art.208 C.d.s.) €. 9.632,23

**TOTALE DEFINITIVO RISORSE DECENTRATE ANNO 2011 €. 139.082,92**

**ART.3  
UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI**

Le parti convengono di destinare le risorse stabili nel seguente modo:

voci di spesa	anno 2011
a) progressione economica all'interno delle categorie art.17 comma 2 lettera b) del C.C.N.L 01/04/1999	€ 34.827,77
b) indennità di comparto art.33 e tabella D CCNL 22/01/2004	€ 21.000,00
c) indennità	
- indennità di turno	€ 49.000,00
- maggiorazione per lavoro festivo	€ 5.400,00
<b>TOTALE</b>	<b>110.227,77</b>

**Art.3.1**  
**INDENNITA' CONTRATTUALI**

Alla data di sottoscrizione del presente contratto, nell'Ente trovano applicazione le seguenti indennità:

- **Indennità di comparto:** da corrispondere ai dipendenti secondo quanto previsto dall'art. 33 e dalla tabella D col. 2) e 3) del CCNL 22/01/2004 tenuto conto della relazione ARAN relativa al CCNL sopra citato;  
Pagamento mensile.
- **Indennità di turno:** da corrispondere ai dipendenti della Polizia Municipale che svolgono la propria prestazione lavorativa su turni  
Pagamento mensile.

**ART.4**  
**UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI E DELLE RISORSE STABILI RIMANENTI**

Si concorda di utilizzare il residuo delle risorse stabili e le risorse variabili nel seguente modo:

voci di spesa	anno 2011
Progetto Pm "Progetto per il miglioramento della sicurezza urbana e civile convivenza nei giorni festivi e/o durante lo svolgimento di manifestazioni culturali, commerciali, sportive, politiche e religiose", allegato quale parte integrante al presente Contratto decentrato (Allegato 1).	€ 13.822,92
Produttività e miglioramento dei servizi con compensi correlati al merito e all'impegno di gruppi per centri di costo e /o individuale - personale amministrativo e personale del SSI	€ 5.400,00
Progetto PM per il miglioramento dei servizi di presidio e controllo per la sicurezza stradale art. 15 c. 5 ccnl 01/04/1999 - ex art.208 c.d.s. - (allegato 2)	€ 9.632,23
<b>TOTALE</b>	<b>€ 28.855,15</b>

**ART.4.1**  
**PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI CON COMPENSI**  
**CORRELATI AL MERITO E ALL'IMPEGNO DI GRUPPO PER CENTRI COSTO**  
**E/O INDIVIDUALE**

Per l'anno 2011, la quota di produttività destinata al mantenimento e miglioramento dei servizi ammonta a € 13.822,92 per il Corpo di Polizia Municipale e € 5.400,00 per il personale amministrativo dell'Unione e per il personale del Servizio Sociale Integrato.

Il personale del Corpo di Polizia Municipale verrà valutato e verrà attribuito ad ognuno la quota spettante sulla base di quanto previsto dal "Progetto per il miglioramento della sicurezza urbana e civile convivenza nei giorni festivi e/o durante lo svolgimento di manifestazioni culturali, commerciali, sportive, politiche e religiose", allegato quale parte integrante al presente Contratto decentrato (Allegato 1).

Per il restante personale dell'ente, i Responsabili di Settore predispongono in forma scritta un piano di lavoro di mantenimento e/o di miglioramento per i dipendenti assegnati, in base ai programmi e agli obiettivi fissati dall'Amministrazione.

Tali piani dovranno contenere:

- Individuazione delle risorse umane;
- Individuazione degli obiettivi;
- Eventuali progetti formativi da attivare in relazione agli obiettivi;
- Individuazione degli elementi per stabilire il grado di raggiungimento degli obiettivi e conseguenti strumenti per la rilevazione oggettiva degli obiettivi a consuntivo.

Sono previsti, in corso d'anno, momenti di verifica relativi all'attuazione del piano di lavoro per adeguarlo agli eventuali scostamenti intervenuti nel periodo.

In tale occasione ogni singolo lavoratore è messo in condizione di conoscere i fatti che potrebbero portare ad una valutazione finale dell'apporto individuale non pienamente soddisfacente, in modo da poter adeguare il proprio lavoro all'obiettivo.

Al termine di ogni anno, il Responsabile del settore competente compilerà la relazione di valutazione per ogni dipendente, recante il punteggio conseguito.

La quota individuale verrà erogata in ragione dei parametri sotto specificati:

Cat. B1	110
Cat. B2	115
Cat. B3	122
Cat. B4	126
Cat. B5	128
Cat. B6	133
Cat. B7	135
Cat. C1	134
Cat. C2	140
Cat. C3	147

6

Cat. C4 153  
Cat. C5 155  
Cat. D1 154  
Cat. D2 170  
Cat. D3 196  
Cat. D4 210  
Cat. D5 215  
Cat. D6 220

Gli incentivi di produttività vengono riconosciuti sulla base delle precedenti condizioni di verifica e di valutazione, con le seguenti ripartizioni:

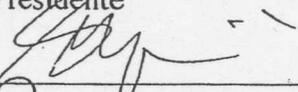
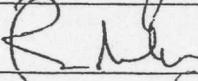
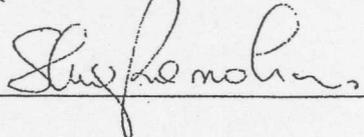
- a) raggiungimento degli obiettivi collettivi: 70%
- b) apporto individuale: 30%.

Le parti concordano, per quanto concerne la costituzione del fondo assistenziale e previdenziale in favore del personale di Polizia Municipale previsto dall'art. 208 c. 2 e 4 del D. Lgs.vo 285/1992 (codice della strada) di confermare per il 2011 la consistenza e la disciplina già prevista dall'accordo valido fino al 31/12/2010.

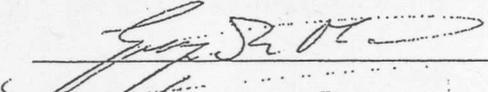
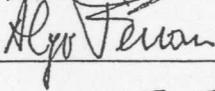
Visto, letto e confermato:

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Il Presidente

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

**DELEGAZIONE SINDACALE**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
CISL FP   
\_\_\_\_\_  
PP CGIL   
\_\_\_\_\_  
R.S.U. CGIL   
\_\_\_\_\_  
R.S.U. CGIL   
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
  
  
  
  
  
F.







*Progetto per il miglioramento della "Sicurezza urbana e civile convivenza" nei giorni festivi e/o durante lo svolgimento di manifestazioni culturali, commerciali, sportive e politiche e religiose.*

### Premessa

*La Sicurezza Urbana deve essere considerata come un bene essenziale per la tranquillità di ogni cittadino e per una convivenza civile capace di ridurre e governare i conflitti.*

*Essa non può essere rappresentata come un bene fornito e garantito dagli organi dello Stato del quale i cittadini sono semplici fruitori, ma, bensì, un bene che va "costruito insieme", con la partecipazione di tutti gli attori della vita cittadina.*

*Per questo diventano di enorme importanza tutti quei momenti di vita sociale in cui, per iniziativa di diversi soggetti, si dà vita a manifestazioni che portano all'aggregazione di un numero elevato di persone.*

*Per contro il costituirsi di un insieme di persone, in modo particolare quando i presenti sono numerosi, costituisce attrattiva per chi mira ad attività illecite con particolare riferimento alla microcriminalità.*

*Per realizzare Sicurezza Urbana occorre attivare un'insieme articolato di strumenti e di metodi di regolazione della convivenza sociale, la Polizia Municipale, è sicuramente uno degli strumenti principali per esercitare il controllo del territorio mediante una presenza costante e interattiva con le componenti sociali attive sul territorio stesso.*

### Obiettivi del progetto

*Il presente progetto ha lo scopo di migliorare i controlli in quei momenti, di solito coincidenti con giorni festivi o nelle ore serali dei giorni feriali, in cui si ha forte aggregazione di persone per manifestazioni commerciali, culturali, sportive o politiche, prefiggendosi l'obiettivo di migliorare le prestazioni degli operatori di Polizia Municipale durante le suddette manifestazioni allo scopo, oltre che di garantire un adeguato controllo della viabilità, di assicurare un deterrente alle azioni di microcriminalità nonché a comportamenti antisociali scoraggiandoli con una costante visibilità all'interno delle manifestazioni stesse.*

*Il progetto incentivando la presenza del personale tende a garantire un maggior livello di sicurezza urbana intesa come bene pubblico da tutelare attraverso attività mirate e una maggior sicurezza delle persone per quanto attiene la circolazione stradale, con particolare riferimento alle zone maggiormente interessate.*

### Descrizione del progetto

*Quando i territori sono interessati da iniziative di carattere sociale, culturale, religioso e ricreativo si rende necessaria la presenza della Polizia Municipale pertanto, dovranno essere calendarizzati specifici servizi di controllo di durata variabile e rapportati alle esigenze rilevate nei territori.*

*I controlli saranno effettuati nelle manifestazioni dove, per numero di partecipanti, per le difficoltà ambientali, per particolare natura dell'evento è previsto possano sorgere problemi di sicurezza urbana o possibili turbative al corretto svolgimento della manifestazione stessa.*

*I servizi sul territorio saranno intensificati nel periodo estivo.*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

## Modalità di realizzazione e definizione dei compensi incentivanti

Per la realizzazione del progetto si rende necessario il coinvolgimento di tutti gli operatori all'interno di un calendario che realizzi un' equa distribuzione dei carichi di lavoro.

L'effettuazione dei servizi in oggetto dovrà essere considerato orario ordinario

Per quanto attiene l'attività di vigilanza del territorio, durante l'espletamento dei servizi, saranno garantiti dei controlli su obiettivi individuati, in base alle segnalazioni pervenute e comunque nell'ottica di un controllo preventivo.

Saranno inoltre eseguiti servizi mirati in occasione di manifestazioni culturali, religiose, sportive, politiche o commerciali.

## Per realizzare l'obiettivo del progetto, nell'anno 2011 si devono effettuare i seguenti servizi:

- n. 240 servizi nei giorni festivi dell'anno, compresi quelli svolti in occasione delle suddette manifestazioni e quelli eseguiti in occasione di quelle festività, che per consuetudini e costume locale, vedono la popolazione dedita a pranzi e cenoni speciali o feste particolari, (Capodanno, Pasqua, 1° Maggio, Ferragosto e Natale) nelle quali gli operatori, anche in assenza di particolari eventi, dovranno assicurare il controllo del territorio.

## Coordinamento del progetto

Il coordinatore del presente progetto è il Comandante del Corpo coadiuvato dagli Ufficiali.

## Valutazione del progetto

La valutazione sul raggiungimento degli obiettivi che si pone il presente progetto verrà eseguita a fine progetto e sarà effettuata contando i servizi svolti nei giorni festivi per il presidio del territorio.

Tutti gli operatori dovranno essere messi in grado di raggiungere gli obiettivi del presente progetto, garantendo i servizi istituzionali.

Il progetto s'intenderà "completamente raggiunto" al totale (100%) raggiungimento degli obiettivi previsti e comporterà l'erogazione della quota incentivante la produttività ad ogni singolo dipendente appartenente al Corpo di P.M. secondo i criteri sotto riportati.

La valutazione dovrà tenere in debita considerazione due parametri, uno legato numero dei servizi svolti avente un'incidenza pari all'80% della valutazione ed uno qualitativo pari al 20%.

La valutazione legata alla qualità della prestazione avrà quali parametri indicativi quelli individuati nei piani di lavoro annuali.

<b>Autonomia di organizzazione del proprio lavoro nell'ambito delle istruzioni e direttive ricevute</b>	<b>Punteggio</b>
scarsa	1.5
da migliorare	2.5
buona	4.0
elevata	5.0
<b>Grado di impegno espresso e assiduità nella partecipazione all'attività lavorativa</b>	
scarsa	1.5
da migliorare	2.5
buona	4.0
elevata	5.0

<b>Capacità di lavoro di gruppo e di rapporto con l'utenza esterna e/o interna</b>	
scarsa	1.5
da migliorare	2.5
buona	4.0
elevata	5.0
<b>Adattabilità al contesto operativo in relazione alle necessità funzionali dell'ente, alle esigenze di flessibilità gestionale, ai mutamenti organizzativi e alle situazioni di criticità</b>	
scarsa	1.5
da migliorare	2.5
buona	4.0
elevata	5.0
<b>Max. 20 punti</b>	

Qualora i risultati siano stati raggiunti con una percentuale di raggiungimento compresa tra il 75% ed il 99% il progetto sarà considerato "parzialmente raggiunto", in tal caso la produttività sarà erogata ad ogni singolo dipendente appartenente al Corpo di P.M. secondo i criteri sotto riportati, con una decurtazione pari al 10% del compenso.

Qualora i risultati siano stati raggiunti con una percentuale di raggiungimento al di sotto dell'75%, il progetto sarà considerato "non realizzato" e gli obiettivi non raggiunti e pertanto non sarà erogata la produttività connessa al presente progetto.

Nel caso in cui non siano raggiunti i risultati/obiettivi del progetto per motivi non imputabili alla volontà degli operatori, la produttività prevista dal progetto dovrà comunque essere erogata e l'obiettivo considerato completamente raggiunto

### Metodologia di riparto dei compensi economici

In considerazione del fatto che il progetto mira a migliorare i servizi di controllo nei giorni più critici, al fine di migliorare la vigilanza territoriale, stante la carenza di personale si reputa doveroso attivare un sistema incentivante che consenta di gratificare dal punto di vista economico, gli operatori che meglio concorrono al raggiungimento delle finalità dette.

Pertanto si stabilisce che ogni dipendente partecipa alla suddivisione del budget finanziato in modo direttamente proporzionale al proprio numero dei punti parametrici computati secondo la seguente tabella

SERVIZIO	N. DI SERVIZI EFFETTUATI DAL SINGOLO OPERATORE	COEFFICIENTE	PUNTI PARAMETRALI
FESTIVO		1,5	
DOMENICALE		1,9	
SUPER-FESTIVO		3,3	
TOTALE PER AGENTE		-	pp

Utilizzando la seguente formula :  $I = (B/Spp) \times pp$

risultato della seguente proporzione:  $I:B=pp:Spp$

*[Handwritten signatures and initials]*

in cui:

I= importo da destinare ad ogni agente

pp = è il totale dei punti parametrici per agente

Spp= è la sommatoria dei punti parametrici ottenuti dall'intero corpo

B= budget tot (€ 13.822,92 )

È ribadito che, come detto, i criteri sopra definiti di riparto si applicano solo al positivo riscontro dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi di progetto, così come definiti al paragrafo "Valutazione del progetto".

### Finanziamento del progetto – importo complessivo

Per quanto riguarda l'importo relativo al progetto , si fissa una somma complessiva relativa all'anno 2011 pari a € 13.822,92

### Fasi e tempi di realizzazione

Il progetto si realizza nell'arco dell'anno 2011. La relativa liquidazione dei compensi avverrà nel mese di luglio 2012, al termine degli adempimenti di legge e contrattuali.

Montecchio Emilia, 25 maggio 2012

Dott. Stefano Gandellini

Dott.ssa Silvia Ramolini

Baini Daniela

FP CGIL Algo Ferrari

CISL FP Fabio Bertola

SULPM Marco Gagliardi

RSU Tito Fabbiani

SERRI MARIO  
Stefano Bonini

Graziano Donelli



**Unione "Val d'Enza"**  
**Corpo Polizia Municipale**  
Provincia di Reggio Emilia



**Progetto per il miglioramento dei servizi di presidio e controllo per la sicurezza stradale art. 15 c. 5 ccnl 01/04/1999 (ex art. 208 Cds)**

Premessa

Il Corpo di Polizia Municipale "Unione Val d'Enza", costituito dal 1° ottobre 2006, ha seguito il percorso prefissato nel progetto di realizzazione senza peraltro riuscire a raggiungere la copertura dell'organico prevista dall'Accordo di Programma sottoscritto con la Regione Emilia-Romagna (standard regionali n. 50 addetti di P.M.).

Come si evince dall'allegata tabella, la situazione della dotazione organica è tale da rendere pressoché impossibile mantenere gli standard qualitativi e quantitativi espressi nel corso degli anni precedenti, tenuto conto del continuo aumento di richieste di intervento provenienti dai singoli cittadini e dalle istituzioni.

Dati rilevati al 31.12.2010		Dotazione personale					
Comune	Abitanti	Totale PM Regione	Ass./Ag	Comm	Isp	Ufficio	Totale
Bibbiano	10021	9	4	1			5
Campegine	5187	4	3				3
Cavriago	9750	8	3		1		4
Gattatico	5935	5	2				2
Montecchio Emilia	10416	9	4*	1		1+1+2	9*
S.Illario d'Enza	11021	10	4		1		6
S.Polo d'Enza	5858	5	3				3
<b>Totale</b>	<b>58188</b>	<b>50</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>34</b>
* 1 Ass. part-time							-32%
Ufficio Montecchio Emilia 1 Ufficio verbali -1 Segreteria Comando - 2 Centrale Operativa							

*[Handwritten signatures and notes on the right margin]*

Durante i primi anni, si sono valutate le possibilità organizzative e strutturali del Corpo, gestito in modo unitario e centralizzato, ma capillarmente presente sul territorio di tutti i Comuni con dei presidi, ma dipendenti dal Comando centrale per gestione e programmazione.

Tale organizzazione, certamente proficua per il servizio ai cittadini, è risultata, però, complessa e difficile nell'applicazione da parte degli operatori, difficoltà che tuttavia sono state superate ed ora l'organizzazione ha raggiunto un buon grado di consolidamento e standardizzazione.

Durante tale periodo, si sono sperimentate soluzioni organizzative innovative per molti servizi, alcuni dei quali, ancor più difficoltosi, al fine di contenere i costi, garantendo comunque ai cittadini tutte le prestazioni e i servizi della Polizia Municipale. Questi servizi erano quelli effettuati nei giorni festivi e nelle ore serali e notturne, in quanto tali servizi, sono essenziali per il buon andamento di manifestazioni sportive-religiose, fiere, ecc..

Tali servizi sono stati svolti in modo tale da favorire l'omogeneizzazione delle attività e delle modalità operative e nel rispetto di una calendarizzazione annuale dei servizi che garantisca una equa distribuzione dei carichi di lavoro

La sperimentazione di questi servizi, ha permesso alcune valutazioni: la prima è che l'organizzazione adottata funziona e che avendo raggiunto, ora, una standardizzazione del processo organizzativo di rotazione mista tra il personale dei vari Comuni, questa soluzione viene adottata in modo stabile; la seconda è che il buon risultato del progetto realizzato, induce a

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

proporre un nuovo progetto di miglioramento di alcuni servizi specifici, direttamente rivolto alla cittadinanza.

Il progetto mira a migliorare i controlli sulle strade ai fini della sicurezza stradale. Nel progetto verranno coinvolti tutti gli appartenenti al Corpo.

### Obiettivi del progetto

L'obiettivo è quello di dare una risposta al sempre crescente bisogno di sicurezza attraverso attività di contrasto e prevenzione articolata in modo tale da coprire un arco temporale più ampio.

Il miglioramento dei servizi proposto, con le forze disponibili della Polizia Municipale, intende offrire ai territori di riferimento un programma prestabilito di servizi serali e notturni.

Il progetto prevede di incentivare la presenza del personale per garantire un maggior livello di sicurezza per quanto attiene la circolazione stradale contrastando tutti quei comportamenti lesivi tale finalità.

L'effettuazione dei servizi in oggetto dovrà essere considerata orario ordinario.

### Modalità di realizzazione del progetto e definizione dei compensi incentivanti

Per la realizzazione del progetto si rende necessario il coinvolgimento di tutti gli operatori all'interno di un calendario che realizzi un' equa distribuzione dei carichi di lavoro.

Per realizzare l'obiettivo del progetto, nell'anno 2011 si devono effettuare i seguenti servizi:

- n. 85 servizi in orari serali-notturni;

### Coordinamento del progetto

Il coordinatore del presente progetto è il Comandante del Corpo coadiuvato dagli Ufficiali.

### Valutazione del progetto

Tutti gli operatori dovranno essere messi in grado di raggiungere gli obiettivi del presente progetto garantendo i servizi istituzionali.

Il progetto s'intenderà "completamente raggiunto" al totale (100%) conseguimento degli obiettivi previsti e verrà erogata la produttività ad ogni singolo dipendente appartenente al Corpo di P.M. secondo i criteri sotto riportati.

Qualora i risultati siano stati raggiunti con una percentuale di raggiungimento compresa tra il 75% ed il 99% il progetto sarà considerato "parzialmente raggiunto", in tal caso la produttività sarà erogata ad ogni singolo dipendente appartenente al Corpo di P.M. secondo i criteri sotto riportati, con una decurtazione pari al 10% del compenso.

Qualora i risultati siano stati raggiunti con una percentuale di raggiungimento al di sotto dell'75% , il progetto sarà considerato "non realizzato" e gli obiettivi non raggiunti e pertanto non sarà erogata la produttività connessa al presente progetto.

Nel caso in cui non siano raggiunti i risultati/obiettivi del progetto per motivi non imputabili alla volontà degli operatori, la produttività prevista dal progetto dovrà comunque essere erogata e l'obiettivo considerato completamente raggiunto.

### Metodologia di riparto dei compensi economici

In considerazione del fatto che il progetto mira a migliorare i servizi di controllo stradale specialmente nelle fasce orarie e nei giorni più critici, al fine di migliorare la sicurezza stradale, stante la carenza di personale si reputa doveroso attivare un sistema incentivante che consenta di

gratificare dal punto di vista economico, gli operatori che meglio concorrono al raggiungimento delle finalità dette.

Pertanto si stabilisce che ogni dipendente partecipa alla suddivisione del Budget finanziato in modo direttamente proporzionale al proprio numero dei punti parametrali computati secondo la seguente tabella

SERVIZIO	N. DI SERVIZI EFFETTUATI DAL SINGOLO OPERATORE	COEFFICIENTE	PUNTI PARAMETRALI
SERALI		1	
NOTTURNI		2	
TOTALE PER AGENTE	-	-	pp

Utilizzando la seguente formula :  $I = (B/Spp) \times pp$

risultato della seguente proporzione:  $I:B=pp:Spp$

in cui:

I= importo da destinare ad ogni agente

pp = è il totale dei punti parametrali per agente

Spp= è la sommatoria dei punti parametrali ottenuti dall'intero corpo

B= budget tot (9.632,23 €)

È ribadito che, come detto, i criteri sopra definiti di riparto si applicano solo al positivo riscontro dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi di progetto, così come definiti al paragrafo "Valutazione del progetto".

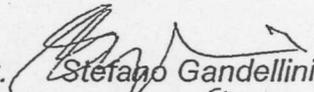
### Finanziamento del progetto – importo complessivo

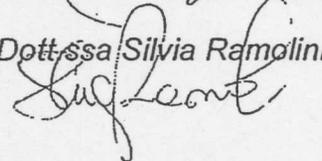
Per quanto riguarda l'importo relativo al progetto , si fissa una somma complessiva relativa all'anno 2011 pari a € 9632,23.

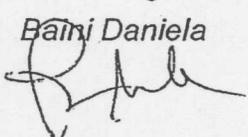
### Fasi e tempi di realizzazione

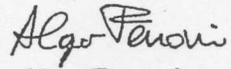
Il progetto si realizza nell'arco di un anno, con valutazione al termine dello stesso. La relativa liquidazione a saldo dei compensi avverrà a luglio 2012, al termine degli adempimenti di legge e contrattuali .

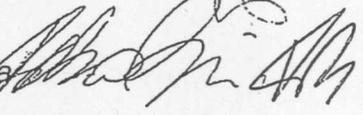
Montecchio Emilia, 25 maggio 2012

Dott.  Stefano Gandellini

Dott.ssa  Silvia Ramolini

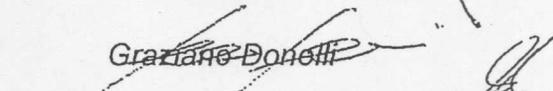
Baini Daniela 

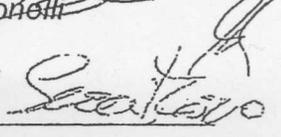
  
FP CGIL Algo Ferrari

CISL FP  Fabio Bertola

SULPM  Gagliardi Marco

RSU  Tito Fabbiani

 Graziano Donetti

 Mario Serri

F.

