



UNIONE "VAL D'ENZA"

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

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013

Il giorno **26** del mese di **SETTEMBRE** dell'anno 2014 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

Gandellini Stefano
Drigani Franco

DELEGAZIONE SINDACALE

Algo Ferrari (CGIL)
Paolo Consolini (CGIL)
Fabio Bertoia (CISL)
Angelo Faietti (UIL)

R.S.U.

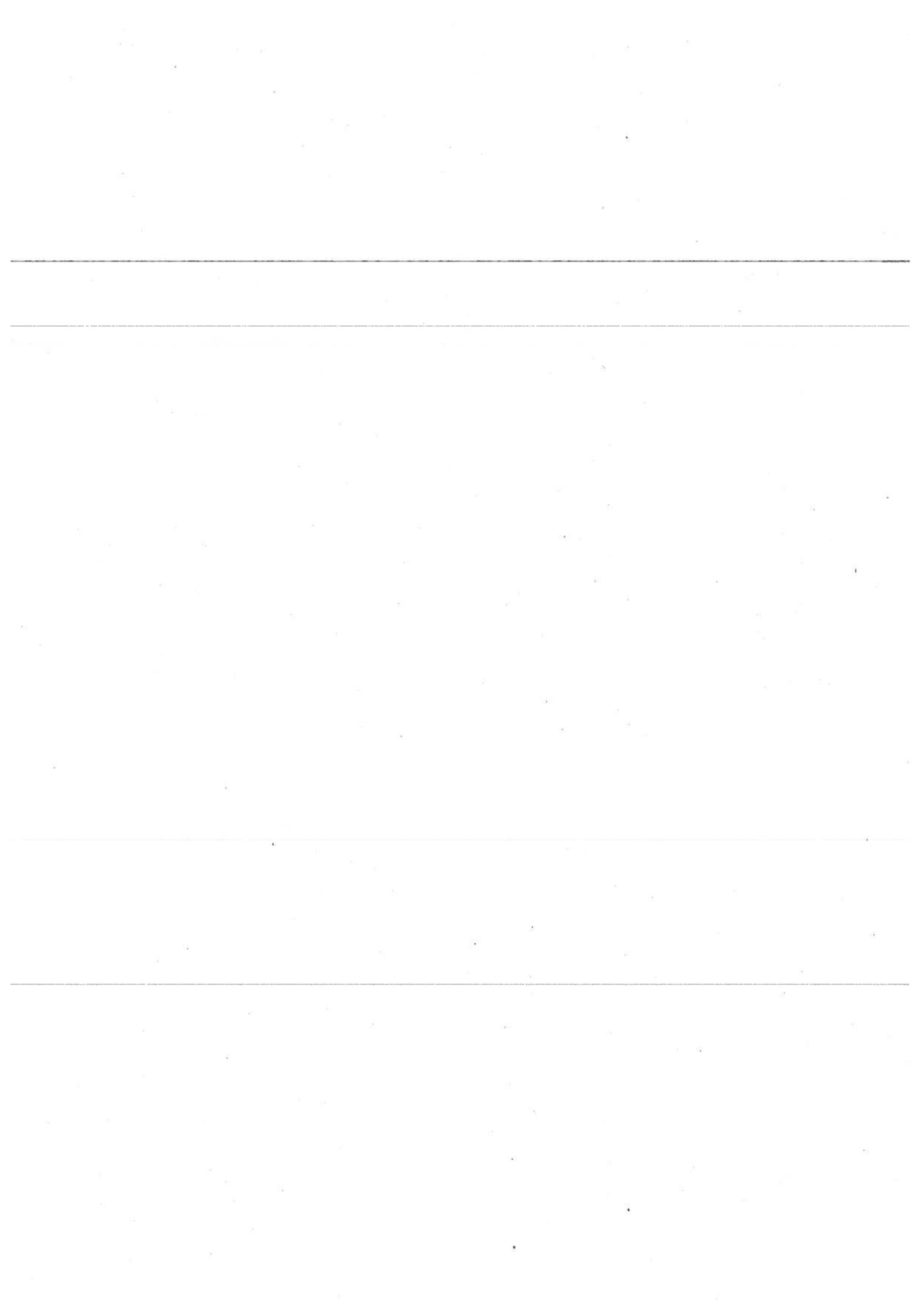
Tito Fabbiani
Graziano Donelli
Mario Serri
Sebastiani Barbara

Sovrintende alle funzioni di segreteria Varacca Alessandra, istruttore amministrativo del servizio personale dell'Unione val d'Enza.

Le parti:

ACQUISITA in data 11/08/2014 la certificazione del Revisore dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;

VISTA la delibera di Giunta dell'Unione n. 35 del 26/08/2014 che autorizza alla sottoscrizione definitiva del contratto sulla base della preintesa firmata il giorno 21/07/2014;



SOTTOSCRIVONO

In via definitiva il contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2013 nel testo sottoscritto in forma di preintesa che qui si intende confermato in ogni sua parte e si allega

La delegazione trattante di parte pubblica:

Il Segretario Generale

Drigani Franco

La delegazione trattante di parte sindacale:

CGIL/ENTI LOCALI

CISL/Funzione pubblica

UIL/Enti locali

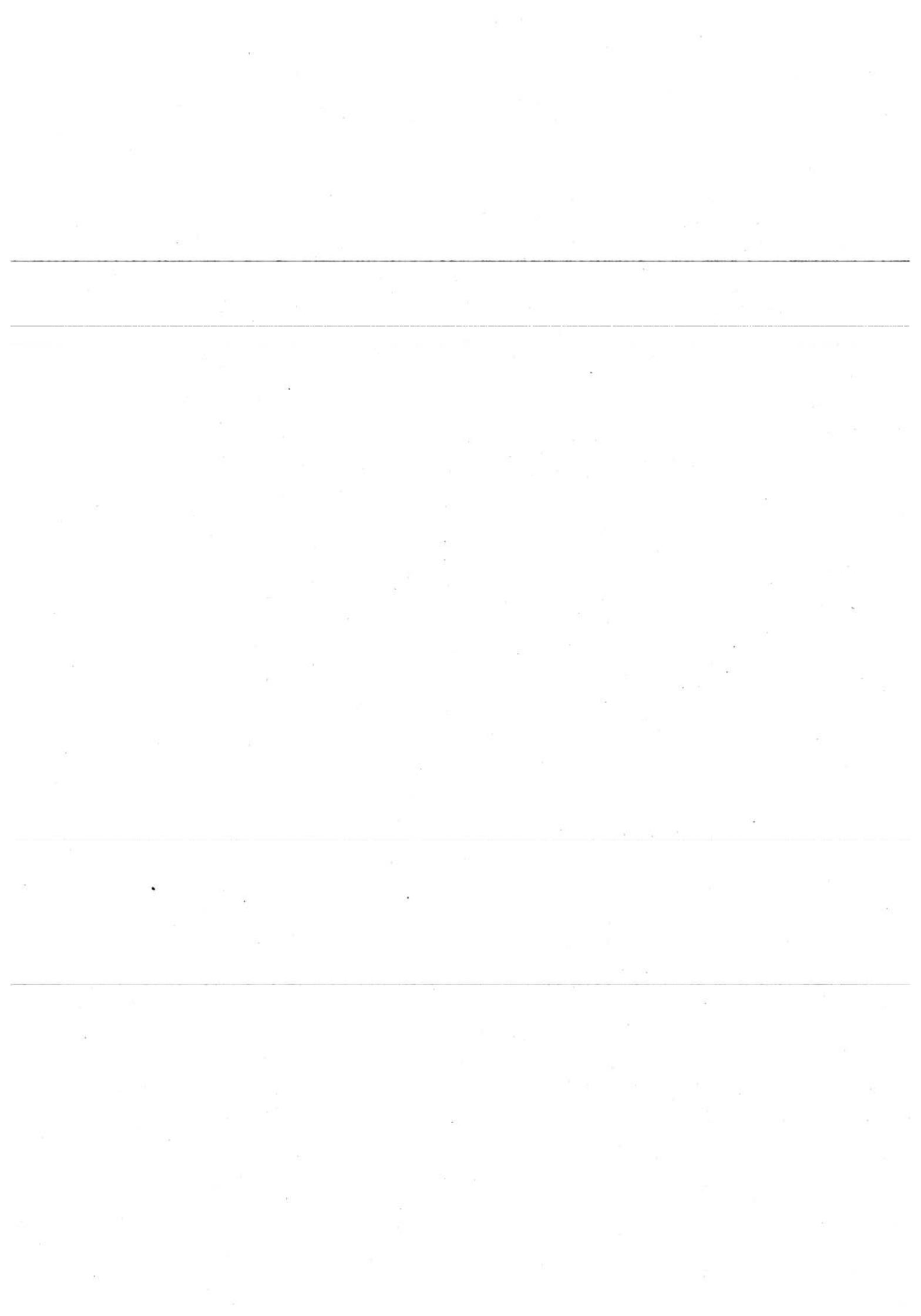
Rsu interne:

Serri Mario

Fabbiani Tito

Donelli Graziano

Sebastiani Barbara





UNIONE "VAL D'ENZA"

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

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO 2013**

Il giorno 21 del mese di luglio dell'anno 2014 presso la sede del Comune di Montecchio Emilia ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti costituite a norma del CCNL 22/1/2004 così composte:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Gandellini Stefano- Segretario dell'Unione Val d'Enza
Drigani Franco- Comandante del Corpo di Polizia Municipale dell'Unione Val d'Enza

DELEGAZIONE SINDACALE

Algo Ferrari (CGIL)
Fabio Bertoia (CISL)
Angelo Faietti (UIL)
Paolo Consolini (CGIL)

R.S.U.

Tito Fabbiani
Graziano Donelli
Mario Serri
Sebastiani Barbara

Sovrintende alle funzioni di segreteria e supporto Varacca Alessandra, istruttore amministrativo presso il servizio personale Unione dei Comuni val d'Enza.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi del Contratto integrativo decentrato annualità economica 2013, composto da n. 5 pagine.

PREMESSA

Con il presente contratto decentrato ci si prefigge, nella compiuta osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative che disciplinano le materie e gli istituti oggetto di negoziazione, di procedere ad una piena applicazione degli istituti destinati alla promozione e sviluppo delle politiche di valorizzazione delle risorse umane e della produttività, corrispondendo alle esigenze poste dall'Amministrazione, dai servizi e dagli stessi dipendenti, per il tramite delle istanze avanzate dalle organizzazioni sindacali.

Le disposizioni contenute sono dirette, principalmente, a rafforzare le scelte organizzative volte a realizzare una diffusa pianificazione delle attività negli uffici e nei servizi dell'Ente, conformemente alle indicazioni contenute nei programmi dell'Amministrazione, nei piani pluriennali, nei Bilanci e nei P.E.G. Per tale via si tende, dunque, al miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dai dipendenti al funzionamento dell'Amministrazione, misurato sulla base dei risultati conseguiti, introducendo una correlazione dinamica tra remunerazione e contenuti delle posizioni di lavoro in termini di responsabilità sostanziali, competenze professionali, contributi partecipativi, profili motivazionali e di disagio delle condizioni di lavoro.

Il presente contratto decentrato integrativo costituisce un'occasione per l'affermazione di livelli avanzati di autonomia organizzativa dell'Ente in un'ottica normativa di maggiore flessibilità.

Art.1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2013.

Il presente contratto si applica al personale a tempo indeterminato dell'Unione "Val d'Enza".

Al personale a tempo determinato verranno corrisposte, se dovute, le indennità previste dal CCNL 01/04/1999 art.17, comma 2 lett. a), d), e) (produttività individuale e/o collettiva, turno, rischio, reperibilità...) e dall'art.33 CCNL 22/01/2004 (indennità di comparto).

Quanto previsto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.

Art.2 - DETERMINAZIONE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione dell'art.31 del CCNL del 22/01/2004, risultano così costituite:

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

RISORSE STABILI € 126.243,25
(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 sulla base delle cessazioni dell'anno 2013 e l'assestato sulle cessazioni dell'anno 2012)

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 dell'art.208 C.d.s.) € 9.632,23

RISORSE VARIABILI (integrazione ex art. 15, comma 5 CCNL 01/04/1999 effettuata tramite approvazione di un progetto biennale allegato all'accordo decentrato per l'annualità economica 2012 per un totale di € 3.000,00 di cui € 1.150,00 non utilizzati nel 2012 e riportati a residuo nel 2013 quale annualità di competenza.	€ 1.150,00
Residui anno 2012 su erogazione produttività amministrativi	€ 1.990,58
TOTALE DEFINITIVO RISORSE DECENTRATE ANNO 2013	€. 139.016,06

ART.3 - UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI

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

voci di spesa	anno 2013
a) progressione economica all'interno delle categorie art.17 comma 2 lettera b) del C.C.N.L 01/04/1999	€ 30.212,57
b) indennità di comparto art.33 e tabella D CCNL 22/01/2004	€ 26.016,45
c) indennità	
- indennità di turno	€ 52.326,10
- indennità di maneggio valori	€ 1.043,17
TOTALE	€ 109.598,29

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; Il pagamento avverrà mensilmente
- **Indennità di turno:** da corrispondere ai dipendenti della Polizia Municipale che svolgono la propria prestazione lavorativa su turni - Il pagamento avverrà mensilmente

ART. 3.2 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

Personale dipendente dell'Unione val d'Enza adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera così rapportata:

1. Euro 0,51 giornaliera per movimentazioni annuali da Euro 1,00 a Euro 5.000,00
2. Euro 1,02 giornaliera per movimentazioni annuali da 5.000,01 a 10.000,00
3. Euro 1,54 giornaliera per movimentazioni annuali oltre 10.000,00

L'indennità di maneggio valori è corrisposta con cadenza annuale dopo aver accertato le somme complessivamente maneggiate e le giornate di effettivo servizio.

Voci di spesa	Anno 2013
Indennità di maneggio valori	€ 1.043,17

Valde lancia

AB *18/9* *Pos* *Merlu*

TOTALE € 1.043,17

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 2013
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). Riferimento all'anno 2012	€ 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.	€ 4.812,62
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
Progetto di potenziamento dei servizi amministrativi dell'Unione in convenzionamento con Comune di Montecchio Emilia senza assunzione di nuovo personale. Quota residua 2012 per completamento progetto competenza 2013.	€ 1.150,00
TOTALE	€ 29.417,77

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 2013, la quota di produttività destinata al mantenimento e miglioramento dei servizi ammonta a € 13.822,92 per il Corpo di Polizia Municipale e € 4.812,62 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. La prima verifica dovrà avvenire entro metà anno (fine giugno).

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
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:

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

ART. 5 DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Dato atto che per effetto dell'articolo 65 commi 1, 2 e 4 del D. Lgs.vo 150/2009, tutte le norme contenute nei contratti decentrati integrativi perdono la loro efficacia a far tempo dal 01/01/2013, le parti concordano al fine di assicurare la continuità dei servizi ed il migliore svolgimento della funzione pubblica di confermare, nelle more della stipula del contratto integrativo triennale 2013/2015, la disciplina degli istituti riconosciuti mensilmente, che erano e che sono tuttora coerenti con le disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2009, nonché degli istituti contrattuali che discendono direttamente dall'applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

A tal fine si specifica che:

- le indennità mensili riconosciute in questo ente che discendono direttamente dall'applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro sono:

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

- 1) indennità di comparto (art. 33 ccnl 22/01/2004)
- 2) indennità di turno (art. 22 ccnl 14/09/2000)
- 3) progressioni economiche orizzontali consolidate al 31/12/2012 (art. 5 ccnl 31/03/1999)

Le parti altresì si impegnano ad avviare a concludere le trattative per la stipula del nuovo contratto decentrato integrativo 2013/2015, compreso l'utilizzo delle risorse decentrate annuali entro il corrente anno.

Atti integranti il presente documento:

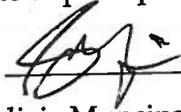
- a) "Progetto volto a garantire e migliorare i presidi di vigilanza durante lo svolgimento di manifestazioni culturali, commerciali, sportive e politiche durante i giorni festivi. Anno 2012 - 2013"
- b) "Potenziamento dei servizi di vigilanza in ore serali e notturne, al fine di garantire un maggior livello di sicurezza per quanto attiene la circolazione stradale, la sicurezza urbana e adottare forme efficaci di contrasto a quei comportamenti lesivi della normale convivenza civile (art. 208 Cds) - Art. 15 c. 5 ccnl 01/04/1999 - Anno 2012 - 2013"
- c) Miglioramento dei servizi di staff dell'Unione dei Comuni senza incremento di spesa di personale assunto Anni 2012 - 2013, unicamente per la parte di completamento del progetto per l'anno 2013.

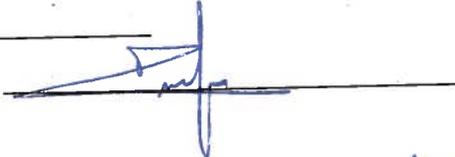
Copia del presente accordo sarà inviato ai sensi dell'art. 5 comma 3 del ccnl 01/04/1999, come sostituito dall'art. 4 del ccnl 22/01/2004, per il controllo sulla contabilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio al collegio dei revisori dei conti. Sarà quindi sottoposto alla Giunta Comunale che autorizzerà la sottoscrizione definitiva, nonché entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva sarà inviata all'Agenzia per la rappresentanza negoziale e al cnel come previsto dalle disposizioni di legge.

Letto, approvato e sottoscritto

Montecchio Emilia, 21/07/2014

La delegazione trattante di parte pubblica:

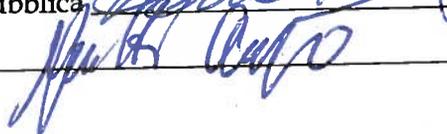
Il Segretario Generale 

Il comandante della Polizia Municipale 

La delegazione trattante di parte sindacale:

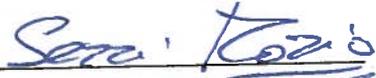
CGIL/ENTI LOCALI 

CISL/Funzione pubblica 

UIL/Enti locali 

 (FP CGIL)

Rsu interne:

Serri Mario 

Fabbiani Tito 

Donelli Graziano 

Sebastiani Barbara 

FASI DI REALIZZAZIONE

Sono previste due fasi di realizzazione

	Tempi	Obiettivo previsto	Risultato conseguito	scostamento
1 fase	Entro 31/12/2012	Realizzazione e pubblicazione degli atti deliberativi e delle determinazioni dirigenziali entro 20 gg. dalla		
2 fase	Entro 31/12/2013	Gestione e adempimento degli atti relativi all'ufficio personale entro 15 gg. dalla adozione		

PERSONALE IMPIEGATO NEL PROGETTO

Nome dipendente	Livello di professionalità	Tipo di responsabilità (da 1 a 5)	Grado di partecipazione (quante volte il dip. ha partecipato al servizio - da 1 a 10)	Grado di raggiungimento degli obiettivi (da 1 a 5)
Baini Daniela	Cat. D	4		
Marconi Silvia	Cat. C	2		

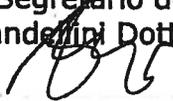
Handwritten signatures and initials:
 [Illegible signature] [Illegible signature] [Illegible signature] [Illegible signature] [Illegible signature]

FATTORI DI VALUTAZIONE (a cura dell'Organismo di valutazione)

	Punteggio (valore da 1 a 5)	Peso di incidenza (valore da 1 a 5)	Risultato
Innovazione tecnologica, organizzativa e gestionale	2	3	6
Riduzione dei costi	5	4	20
Sviluppo ed efficacia dei controlli	4	5	20
Miglioramento della qualità e benefici per l'utenza	2	2	4
Riduzione dei tempi procedurali	3	4	12
Realizzazione di nuovi prodotti	1	1	1
Recupero di situazioni deficitarie	4	4	16
		TOTALE	79

Budget di progetto	Euro 3.000,00
--------------------	---------------

Il Segretario dell'Unione
Gandellini Dott. Stefano




DENOMINAZIONE DEL PROGETTO:

Miglioramento dei servizi di staff dell'Unione dei Comuni senza incremento di spesa di personale assunto Anni 2012 - 2013

RESPONSABILE:

Responsabile settore personale e affari generali

OBIETTIVO:

Ridurre i tempi di attesa nei procedimenti amministrativi di riferimento utilizzando minore spesa di personale.

TIPOLOGIA DEL PROGETTO:

Descrizione:	Presenza del fattore:
Produzione di un servizio che richiede un diverso o più impegnativo grado di complessità	NO
Rielaborazione di modalità organizzative e procedurali per il miglioramento del servizio (qualità, tempestività, efficienza ...)	SI
Recupero di situazioni deficitarie determinate da fattori obiettivamente riscontrabili	SI

DEFINIZIONE DELL'OBIETTIVO DA RAGGIUNGERE

Caratteristiche della situazione iniziale	Caratteristiche della situazione "ad obiettivo raggiunto"
Descrizione: l'Unione dei Comuni della Val d'Enza ha attraversato un periodo di riorganizzazione del settore Affari Generali e Personale compreso tra il 2010 e 2012 di progressivo calo del personale addetto al servizio con sempre maggiore difficoltà nel dare attuazione agli adempimenti amministrativi connessi al servizio nei tempi previsti.	Descrizione: Verrà strutturato un gruppo di lavoro da parte del Comune di Montecchio Emilia a supporto del Settore Affari Generali e Personale dell'Unione finalizzato a garantire la predisposizione puntuale degli atti amministrativi e alla loro attuazione nei termini del regolamento sul procedimento amministrativo. Tale obiettivo si intende raggiungere con due unità di personale in meno rispetto alle annualità 2010 - 2012 (Sigg.re Piras e Luppi) consentendo all'Ente Unione pertanto di adempiere alla propria attività amministrative con un significativo risparmio di risorse

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'AS' and 'AF'.

	<p>finanziarie e migliorando nel contempo il livello di affidabilità e completezza della gestione degli atti amministrativi connessi al settore di riferimento. L'impegno del personale del Comune di Montecchio Emilia avverrà senza gravare ulteriormente sul fondo di lavoro straordinario ma ottimizzando la gestione amministrativa degli atti dei due enti.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

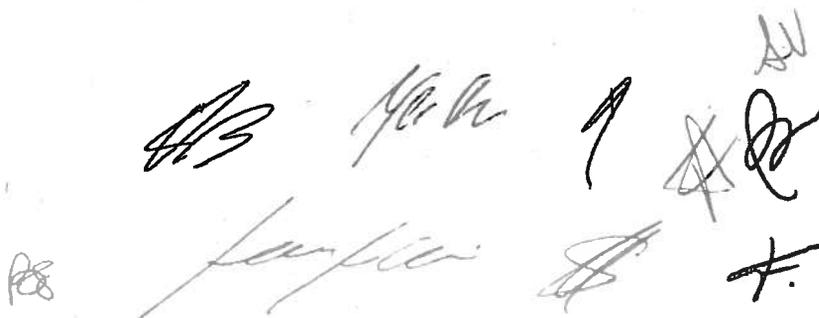
RISULTATO ATTESO

Descrizione del risultato	Elementi dimensionali				
	Fattore di quantificazione	Dimensione anno 2011	Dimensione prevista anno 2012	Dimensione prevista anno 2013	Scostamento %
Realizzazione della gestione degli atti amministrativi in tempi limitati.	Numero di procedimenti e atti amministrativi redatti e completati entro 20 gg. dalla adozione ed esecuzione degli atti relativi all'ufficio personale entro 15 gg. dalla adozione	50%	85%	95%	
			Dimensione realizzata	Dimensione realizzata	

TEMPIFICAZIONE

<p>Durata complessiva del progetto: dal 01 gennaio 2012 al 31 Dicembre 2013 con 2 unità di personale per il 2012 e 1 unità per il 2013</p>	<p>Quantificazione oraria del progetto: (indicare complessivamente il numero delle ore/uomo necessarie): 500 per il 2012 e 300 per il 2013</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Il servizio viene attivato dal Lunedì al sabato.





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



Potenziamento dei servizi di vigilanza in ore serali e notturne, al fine di garantire un maggior livello di sicurezza per quanto attiene la circolazione stradale, la sicurezza urbana e adottare forme efficaci di contrasto a quei comportamenti lesivi della normale convivenza civile. (Art. 208 CdS).- Art. 15 c. 5 ccnl 01/04/1999 - Anno 2012-2013

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 31.12.2011		Dotazione personale					
Comune	Abitanti	Totale PM Regione	Ass./Ag	Comm	Isp	Ufficio	Totale
Bibbiano	10.185	9	4				4
Campegine	5.225	4	3				3
Cavriago	9.769	8	3		1		4
Gattatico	5.978	5	3				3
Montecchio Emilia	10.549	9	4*	2		1+1+2	10*
S. Ilario d'Enza	11.185	10	4		1		5
S. Polo d'Enza	5.961	5	3				3
Totale	58.852	50	24	2	2	4	32
* 1 Ass. part-time							-36%

Ufficio Montecchio Emilia 1 Ufficio verbali -1 Segreteria Comando - 2 Centrale Operativa

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

Tale organizzazione, certamente proficua per quanto riguarda il servizio sul territorio, è risultata, però, complessa e difficile nell'applicazione da parte degli operatori, difficoltà che tuttavia sono state superate raggiungendo un buon grado di consolidamento e standardizzazione.

Durante il periodo iniziale, per molti servizi si sono sperimentate soluzioni organizzative innovative, al fine soprattutto di contenere i costi, garantendo comunque ai cittadini prestazioni e controlli in linea con le esigenze del territorio. Tra le richieste provenienti dalla cittadinanza è prevalente quella di controlli durante le ore serali e notturne, rappresentando, queste fasce orarie, quelle in cui maggiormente le comunità territoriali si riuniscono per svolgere attività culturali e di svago.

La consolidata carenza di organico, evidenziata nella predetta tabella, non consente l'organizzazione stabile di turnazioni che possano garantire risposte adeguate alle esigenze territoriali. A tal proposito si sottolinea il venir meno di tre unità nel corso dell'anno 2011 e le limitazioni circa le capacità assunzionali.

Per armonizzare le esigenze del territorio con la carente disponibilità di personale si propone il presente progetto che, concordando con le organizzazioni sindacali la disponibilità del personale ad una

1
BS

Or

capo

M. M.

sol

AP

maggior flessibilità di utilizzo, mira a fornire adeguati servizi in ore serali e notturne con costi decisamente contenuti.

Tali servizi saranno 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

Il progetto mira a migliorare e aumentare i controlli sulle strade e nei centri urbani al fine di tutelare la sicurezza stradale e urbana, nonché, di migliorare la vivibilità dei territori anche in occasione di particolari eventi atmosferici o di emergenze.

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 sempre più ampio e nel contempo essere strumento flessibile per l'impiego del personale.

Il potenziamento dei servizi proposto, con le forze disponibili della Polizia Municipale, intende offrire ai territori di riferimento un incremento dei servizi secondo un programma prestabilito.

Il progetto prevede di incentivare la presenza del personale in ore serali e notturne al fine di garantire un maggior livello di sicurezza per quanto attiene la circolazione stradale, la sicurezza urbana e adottare forme efficaci di contrasto a quei comportamenti lesivi della normale convivenza civile.

L'articolazione oraria del progetto rientra nella programmazione ordinaria (7.30 - 13.30 13.15-19.15 19.00-01.00) ed un turno potenziale notturno 22.00-04.00.

Per particolari esigenze di servizio sarà possibile anticipare o posticipare gli orari sopra indicati anche di un'ora.

L'effettuazione del servizio in oggetto dovrà essere considerata orario ordinario.

Descrizione del progetto

Il progetto prevede il controllo del territorio in ore serali e notturne con turni di servizio inseriti nella normale turnazione settimanale, tale articolazione oraria sarà attuata prevalentemente in concomitanza a particolari esigenze del territorio che comportino richiamo particolare di persone e traffico.

Si prevede che le pattuglie in servizio di controllo stradale siano dotate degli strumenti necessari per eseguire gli accertamenti sulle condizioni psicofisiche dei conducenti (alcoltest e narcotest), nonché della modulistica necessaria a contestare infrazioni sia alle norme della circolazione stradale che a violazioni alle regole della civile convivenza urbana.

Le azioni di contrasto a comportamenti illeciti potranno essere svolte in collaborazione con altre forze di Polizia, nonché, previo accordo di programma, con associazioni di volontariato presenti sul territorio.

Modalità di realizzazione e definizione dei compensi incentivanti

La realizzazione del progetto prevede, sentite le organizzazioni sindacali, il coinvolgimento di tutti gli operatori all'interno di un calendario che realizzi un'equa distribuzione dei carichi di lavoro.

I servizi saranno programmati e resi noti con le stesse modalità dei turni ordinari.

Per realizzare l'obiettivo del progetto, nell'anno 2012 e 2013 si devono raggiungere i seguenti risultati:

- **Anno 2012 n° 95 servizi in orari serali-notturni;**
- **Anno 2013 n° 100 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 (ad es. riduzione del personale), 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 parametrici computati secondo la seguente tabella

SERVIZIO	N. DI SERVIZI EFFETTUATI DAL SINGOLO OPERATORE	COEFF. PER SERV.	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

B5

3

[Handwritten signatures and initials]

pp = è il totale dei punti parametrici per Agente

Spp= è la sommatoria dei punti parametrici 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".

I compensi di cui sopra sono erogati a saldo nel mese di gennaio dell'anno successivo, in esito al riscontro finale dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi.

Finanziamento del progetto – importo complessivo

*Per quanto riguarda l'importo relativo al progetto ,relativo all'anno 2012 pari a € 9.632,23
all'anno 2013 pari a € 9.632,23*

Fasi e tempi di realizzazione

Il progetto si realizza nell'arco di un anno, con valutazione al termine dello stesso. La relativa liquidazione dei compensi avverrà nel mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

**Il Comandante
dott. Franco Drigani**



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



Progetto volto a garantire e migliorare i presidi di vigilanza durante lo svolgimento di manifestazioni culturali, commerciali, sportive e politiche durante i giorni festivi.

Anno 2012-2013

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.

Purtroppo, il continuo depauperamento della dotazione organica (- 3 unità nel 2011) ed una incertezza circa le possibilità di incrementare il personale, determina conseguenti difficoltà nel corrispondere alle sempre più pressanti richieste di servizi da parte delle Amministrazioni comunali, con conseguente maggiore impegno da parte dei singoli Operatori.

Obiettivi del progetto

Il presente progetto ha lo scopo di effettuare i controlli in quei momenti, di solito coincidenti con giorni festivi in cui si ha forte aggregazione di persone per manifestazioni commerciali, culturali, sportive o politiche, prefiggendosi l'obiettivo di migliorare le prestazioni del servizio 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 di Polizia Municipale, tende a garantire un maggior livello di sicurezza urbana ottenendo, attraverso attività mirate al contrasto della microcriminalità, una maggior sicurezza delle persone consentendo un regolare svolgimento delle manifestazioni in programma.

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.

L'articolazione oraria del progetto rientra nella programmazione ordinaria (7.30 - 13.30 13.15-19.15 19.00-01.00) ed un turno potenziale notturno 22.00-04.00.

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.

B8

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 2012 e 2013 si devono effettuare i seguenti servizi:

➤ n. 240 (anno 2012)

➤ n. 245 (anno 2013)

servizi complessivi nei giorni festivi dell'anno, compresi sia quelli svolti in occasione delle suddette manifestazioni che 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- si considera l'impegno lavorativo a decorrere dalle ore 00.00, indipendentemente dalle ore svolte -, Pasqua, primo Maggio, Ferragosto e Natale) nelle quali gli operatori, anche in assenza di particolari eventi, dovranno assicurare il controllo del territorio. Qualora nel 2013 si determinassero situazioni di ulteriore decrescita della dotazione organica, si intende realizzato il progetto rispettando il parametro dell'anno precedente.

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 al termine dell'anno 2012-2013, e sarà effettuata tenendo conto dei 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.

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

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

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	PUNTI PARAMETRALI
FESTIVO		1,5	
DOMENICALE		1,9	
SUPER-FESTIVO		3,3	
TOTALE PER AGENTE	-	-	pp

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

28

3

AS

A

Alf

dl

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

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 2012 pari a € 13.822,92
all'anno 2013 pari a € 13.822,92

Fasi e tempi di realizzazione

Il progetto si realizza nell'arco dell'anno 2012- 2013. La relativa liquidazione dei compensi avverrà nel mese di gennaio dell'anno successivo.

Montecchio Emilia,

Il Comandante

dott. Franco Drigani

BS

[Handwritten signatures and initials]