

COMUNE DI GUASTALLA
Provincia di Reggio Emilia

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI GUASTALLA (RE) PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DECENTRATE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' DELL'ANNO 2014.

Il giorno 30 del mese di Dicembre dell'anno 2014, presso la Sede Municipale del Comune di Guastalla (RE), a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Guastalla per l'utilizzo delle risorse finanziarie decentrate dell'anno 2014 le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

- Mauro D'Araio - Segretario Generale, assistito dalla dipendente Vanessa Balbi Settino del Servizio Personale

R.S.U. nelle persone di:

- Gandolfi Alessandro
- Anna Maria Capelli
- Ghisardi Barbara

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

- Elena Ferrari – C.G.I.L. – F.P.
- Cristian Villani – C.I.S.L.

sottoscrivono la seguente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la ripartizione delle risorse finanziarie decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2014.



The image shows four handwritten signatures in black ink. From left to right: a signature that appears to be 'Mauro D'Araio', a signature that appears to be 'Elena Ferrari', a signature that appears to be 'Cristian Villani', and a signature that appears to be 'Anna Maria Capelli'. The signature 'Capelli' is written in a larger, more prominent script at the bottom center.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI GUASTALLA (RE) PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DECENTRATE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' DELL'ANNO 2014

INDICE

PREMESSA.....	3
Art. 1	3
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA DEL CONTRATTO.....	3
Art.2	3
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO.....	3
Art.3	4
RISORSE DECENTRATE PER INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'	4
Art.4	4
DETERMINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE	4
Art.5	4
DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE	4
Art.6	5
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA	5
Art.7	5
POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	5
Art.8	6
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' LETT. F E LETT.I.....	6
Art. 9	7
COMPENSI PER RISCHIO	7
Art. 10	7
COMPENSI PER MANEGGIO VALORI	7
Art. 11	7
COMPENSI PER ATTIVITA' DISAGIATE.....	7
Art.12	8
COMPENSI PERSONALE DEL CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE.....	8
Art.14	9
COMPENSI PER PRODUTTIVITA'	9
Art.15	9
COMPENSI PER PROGETTI FINALIZZATI.....	9
Art.16	10
PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE	10
Art.17 CORRELAZIONE COMPENSO AVVOCATI E RETRIBUZIONE DI RISULTATO	10
Art.18 PARTICOLARI DISPOSIZIONI PER ILPERSONALE DISTACCATO PRESSO IL CENTRO DI FORMAZIONE BASSA REGGIANA	10
Art. 19	11
DISPOSIZIONI FINALI.....	11

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'PR'. In the center, there is a signature that looks like 'H'. To the right of 'H', there are initials 'EF'. Further right, there is another signature that looks like 'K'. At the bottom right, there is a larger, more complex signature that appears to be 'Alapala'.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DEL COMUNE DI GUASTALLA (RE) PER LA RIPARTIZIONE DELLE
RISORSE FINANZIARIE DECENTRATE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE
POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'
DELL'ANNO 2014**

PREMESSA

Le parti danno atto della quantificazione delle risorse decentrate, ai sensi dell'art. 31 del C.C.N.L. 22/1/2004, relative al personale non dirigente del Comune di Guastalla, per l'anno 2014, come da allegato al presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito C.C.D.I.), il cui ammontare è determinato, secondo le disposizioni contrattuali, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente. Il presente contratto comprende la ripartizione delle risorse finanziarie decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività relative al personale non dirigente per l'anno 2014.

Art. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA DEL CONTRATTO

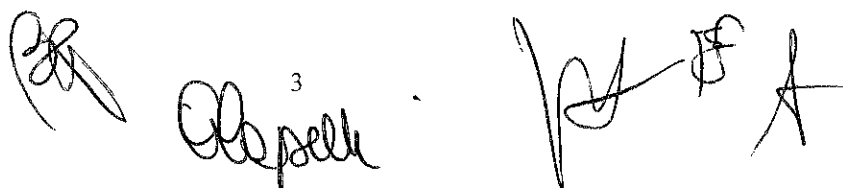
1. Nel rispetto del contratto nazionale, il presente accordo, valido per il periodo 01/01/2014– 31/12/2014, disciplina gli istituti economici demandati alla contrattazione aziendale e relativi al personale dipendente del Comune di Guastalla, con esclusione dei dirigenti.
2. Il contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2014, in applicazione del disposto dell'art.5, comma 1, del C.C.N.L. 1/4/1999, come sostituito dall'art.4 del C.C.N.L. 22/1/2004.

Art.2

**TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE
DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

1. Il presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà, per l'anno di riferimento, i nuovi importi.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il C.C.D.I. vigente.
3. Il contratto decentrato si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace quando sia firmato:
 - per la parte sindacale, dalla R.S.U. (o dalla propria delegazione trattante) e dalle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L.;
 - per la parte datoriale, dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, in base a preciso mandato da parte della Giunta comunale.

Ai sensi dell' art. 40 c, 3-ter del Dlgs 165/01 al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione del contratto collettivo integrativo, l'amministrazione può provvedere, in via



provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione.

Art.3

RISORSE DECENTRATE PER INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

1. L'art.15 del C.C.N.L. 1/4/1999 e l'art.31 del C.C.N.L. 22/1/2004 disciplinano la definizione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, comprendendo le risorse per il salario aziendale di produttività, le indennità contrattuali, il fondo per la progressione economica nelle categorie e, negli Enti con la dirigenza, il fondo per le posizioni organizzative e le alte professionalità.
2. Le disponibilità economiche sono definite per l'esercizio finanziario 2014.

Art.4

DETERMINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. La definizione delle risorse finanziarie decentrate avviene annualmente, nel rispetto delle disposizioni recate dall'art. 15 del C.C.N.L 1/4/1999 e dall'art.31 del C.C.N.L 22/1/2004, in coerenza con gli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, in materia ed a seguito della verifica del rispetto delle prescritte condizioni di legge e contrattuali, nonché della sussistenza della relativa capacità di spesa nel bilancio dell'Ente, come di seguito indicato:
 - le risorse che costituiscono il fondo 2014 sono quelle risultanti dall'allegato 1 suddiviso nel modo seguente:

Risorse Stabili	220.086,87
Risorse Variabili	64.139,54
totale	284.226,41
Progressioni economiche a carico del bilancio	5.406,48
Totale fondo 2014	289.632,89

Il predetto totale delle risorse complessive decentrate per l'anno 2014.

Art.5

DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie relative all'anno 2014 indicate dall'art.4 del presente contratto per le finalità previste dall'art.17 del C.C.N.L. 1/4/1999 e successive modifiche ed integrazioni, quantificate al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, come da **Allegato 1** al presente contratto sono utilizzate per le finalità indicate nell' **Allegato 2** e precisamente:
 - Risorse per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria nella misura già definita dai precedenti contratti decentrati, al netto degli aumenti contrattuali da finanziare a carico del bilancio, come precisato dal successivo articolo 6 del presente accordo;



- Risorse per la retribuzione di posizione e risultato delle posizioni in essere, nonché per il pagamento dell'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del C.C.N.L. 6/7/1995;
- Risorse per il pagamento dell'indennità di comparto, secondo gli importi definiti dall'art.33 del C.C.N.L. 22/1/2004, per la quota parte derivante dalle risorse decentrate stabili, come determinata dalla Tabella D allegata al medesimo contratto;
- Risorse destinate alle indennità di rischio, turno, disagio, responsabilità, reperibilità, maneggio valori e per attività prestata in giorno festivo, secondo i valori stabiliti dal C.C.N.L.;
- Risorse destinate a compensare la produttività strettamente connessa agli obiettivi fissati dal programma di governo e dal piano esecutivo di gestione, anche tramite specifici progetti finalizzati al reale miglioramento e incremento dei livelli qualitativi delle attività e dei servizi, secondo la disciplina già definita dai precedenti contratti decentrati e nel rispetto di quanto specificato al successivo articolo 8 del presente accordo;
- Risorse con destinazione vincolata di cui all'art.15, comma 1, lett. k), del C.C.N.L. 1/4/1999, finalizzate a:
 - o all'incentivazione della progettazione di cui al D.Lgs. n.163/2006;
 - o alle attività di controllo tributario;
 - o dei compensi per indennità di risultato prestato dalle posizioni organizzative in occasione delle consultazioni elettorali;
 - o incentivi per piani di razionalizzazione;
 - o incentivi per avvocatura.

determinate ed appositamente impegnate sui pertinenti capitoli del bilancio e del PEG, nonché attribuite ai dipendenti interessati sulla base degli appositi regolamenti.

Le somme residue dell'anno 2013 sulle risorse decentrate, pari a € 6.526,74, risultanti dal prospetto allegato denominato "COSTITUZIONE FONDO – Anno 2014" (**Allegato 1**), sono assegnate in parte al pagamento di quota parte della produttività e delle indennità contrattuali previste e disciplinate dagli accordi decentrati, finanziabili con la parte variabile delle risorse.

Art.6

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA

1. Nel 2014 non si procede all'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali, giuridiche, nel rispetto dell'art.9 c. 21 del D.L. 78/2011 prorogato anche per il 2014, orientandosi al riconoscimento d'indennità contrattuali previste e disciplinate dagli accordi decentrati.

Art.7

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Nell'anno 2014, sono state attribuite posizioni organizzative nei settori:
 - Finanziario
 - Relazioni col pubblico;
 - Istruzione e Servizi Sociali;
 - Cultura e Sport;
 - Corpo di Polizia Municipale.

Per quanto riguarda le figure di alta professionalità è stata confermata la posizione al Servizio Legale e con decorrenza dal 01/11/2014 è stata istituita la nuova posizione presso il Servizio *Protezione Civile-Rapporti con il Demanio-Attività Estrattive-Progetti Speciali*;

Per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato, sono destinati € 62.862,76 per n. 7 dipendenti, oltre a € 2.711,00 (totale per n. 4 dipendenti) per il pagamento dell'indennità prevista dall'art. 37, comma 4, del C.C.N.L. 6/7/1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava, ricompreso nella retribuzione di posizione attribuita.

Art.8

COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' LETT. F E LETT. I

1. Relativamente ai compensi correlati all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della Cat. D, di cui all'art.17, comma 2°, lett. f) del C.C.N.L. 1/4/1999, si confermato i criteri, di seguito riassunti:

- si escludono, per le ore di incarico, le figure che percepiscono il trattamento economico previsto per l'area delle posizioni organizzative;
- svolgimento di funzioni anche per altri Comuni (gestione associate), ove non sia stata applicata la disciplina dell'area delle posizioni organizzative;
- sottoscrizione di atti a rilevanza esterna di certa importanza;
- coordinamento di almeno n. 3 unità di personale, nel caso in cui non siano state attribuite le mansioni superiori in relazione al coordinamento medesimo;
- coordinamento di uffici a rilevanza strategica, con pratiche complesse e/o consistenti dotazioni finanziarie/strumentali/tecnologiche, anche senza l'ausilio di collaboratori;
- organizzazione di servizi, in assenza del responsabile per un periodo minimo di 6 mesi, nel caso in cui non vi sia stata attribuzione di mansioni superiori;

fissando i seguenti importi da attribuire alle singole posizioni sulla base del numero delle funzioni di responsabilità assegnate, come sopra specificato:

- n. 1 funzione € 1.000,00;
- n. 2 o più funzioni € 1.100,00;

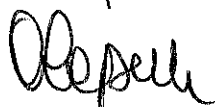
detti importi sono da rapportare in caso di prestazione lavorativa a tempo parziale e vengono erogati ai dipendenti che abbiano prestato almeno sei mesi di servizio effettivo durante il corso dell'anno solare, comprendendo ferie e recupero di ore straordinarie. Gli importi citati sono, altresì, da riproporzionare in caso di assunzione o cessazione del dipendente in corso d'anno e per aspettative senza assegni.

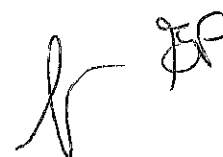
2. In ordine alle indennità per le specifiche responsabilità delle Categorie B, C e D, previste dall'art.17, comma 2°, del CCNL 1.4.1999, integrato dall'art.36, comma 2°, del C.C.N.L. 22/1/2004, si fissano i seguenti valori annui collegati alle diverse categorie:

- Categoria C € 300,00;
- Categoria B3 € 200,00;
- Categoria B € 100,00;



6





detti importi sono da rapportare in caso di prestazione lavorativa a tempo parziale e vengono erogati ai dipendenti che abbiano prestato almeno sei mesi di servizio effettivo durante il corso dell'anno solare, comprendendo ferie e recupero di ore straordinarie. Gli importi citati sono, altresì, da riproporzionare in caso di assunzione o cessazione del dipendente in corso d'anno e per aspettative senza assegni. I compensi sono attribuiti alle figure professionali identificate dai competenti responsabili di settore.

Art. 9 COMPENSI PER RISCHIO

L'indennità prevista ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14/09/2000, come modificato dall'art. 41 del CCNL 22/1/2004, viene corrisposta alle posizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute ed integrità personale, ad elevata probabilità di infortunio, in particolare rischi alle figure professionali che prevedono rischi da :

- movimentazione di carichi e guida mezzi;
- rimozione e seppellimento salme;
- manutenzione impianti elettrici e termici;

L'importo dell'indennità è fissata dal vigente CCNL e viene erogata, alle figure professionali identificate dai competenti responsabili di settore, per i periodi di effettiva esposizione al rischio, calcolando pertanto l'indennità sulla base dei giorni lavorabili annui decurtati in proporzione alle assenze (ferie, malattia, aspettative, permessi, etc).

Art. 10 COMPENSI PER MANEGGIO VALORI

Viene confermata l'indennità maneggio valori, disciplinata dall'art.36 del C.C.N.L. 14/9/2000, nei seguenti importi:

- importo medio giornaliero di € 0,674 per i dipendenti nominati sub-agenti ed agenti contabili;
- importo giornaliero di € 1,348 per il responsabile del Servizio economato e suo sostituto;

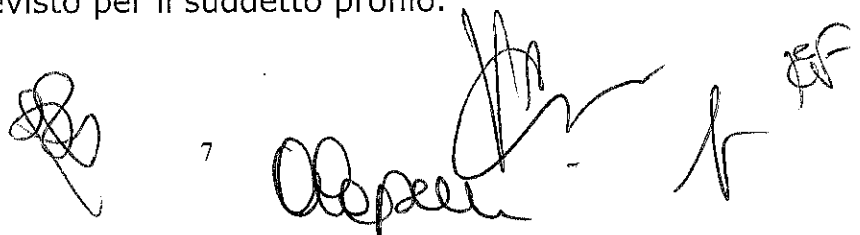
l'indennità verrà erogata per i giorni effettivo di maneggio valori alle figure professionali identificate dai competenti responsabili di settore.

Art. 11 COMPENSI PER ATTIVITA' DISAGIATE

L'indennità di disagio, di cui all'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999, vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti.

Deve trattarsi, comunque, di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

7



L'indennità ai sensi dell'art. 17 c.2 lettera e) del CCNL 1.4.99 è volta a remunerare l'esercizio di attività particolarmente disagiate svolte da parte del personale delle categorie A,B, C.

Le situazioni di personale che svolge attività particolarmente disagiate verranno debitamente certificate dai competenti responsabili di Settore.

L'importo da corrispondere al personale seguirà le medesime modalità dell'indennità di rischio di cui all'art. 9.

Art.12

COMPENSI PERSONALE DEL CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE

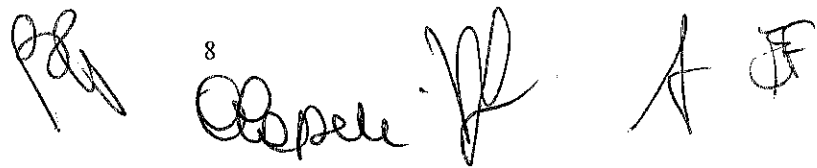
INDENNITA' DI REPERIBILITA': Il servizio di reperibilità viene svolto tutti i giorni dalle ore 19,00 alle ore 07,00. Il servizio è svolto con un solo operatore reperibile che gestisce l'utenza telefonica prevista fornita dall'Amministrazione. L'istituto della reperibilità è disciplinato ai sensi dell'articolo 23 del CCNL. In caso di chiamata il dipendente dovrà raggiungere il posto di lavoro entro un tempo massimo di 30 minuti. Ogni dipendente ruota sulla reperibilità mensilmente, per un massimo di sei volte al mese con un turno giornaliero di reperibilità di dodici ore. In caso di chiamata in servizio al dipendente viene corrisposto il compenso per il lavoro straordinario per le ore lavorate. Al dipendente in reperibilità vengono affiancati due o quattro operatori in pronta reperibilità, ovvero operatori che non hanno un'utenza telefonica di reperibilità ma che hanno dato disponibilità a prendere servizio entro un determinato tempo (30 minuti il reperibile e "tempestivamente" i disponibili) se contattati. La reperibilità e la disponibilità sono previste solo per: Trattamenti Sanitari Obbligatorie, Servizio "neve"; necessità di interrompere completamente la circolazione a causa di cedimenti, danni strutturali, voragini, su alcune vie principali di comunicazione del territorio (SP35, SP2, SP42, SS62R, SS62RVAR) ; atti urgenti di Polizia Giudiziaria

INDENNITA' DI TURNO: Il servizio è articolato su due turni giornalieri per un totale di almeno 11 ore di servizio (indicativamente 07,15/19,15) , ovvero essere ampliato a 17 ore giornaliere (per svolgere servizi serali o notturni). In tre giorni specifici dell'anno, fatto salvo richieste specifiche per manifestazioni od eventi particolari, il servizio viene garantito al minimo del personale (un operatore mattina ed uno pomeriggio), i giorni sono: 01 Gennaio, Festività del Giorno di Pasqua; 25 Dicembre.

Art. 13

ACCORDO ECONOMICO SULLA TURNAZIONE PER LA RIDUZIONE DELL'ORARIO A 35 ORE SETTIMANALI (ART. 22 CCNL 01/04/1999)

L'art.22 del CCNL 1998-2001 dell'01.04.1999 prevede che "al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art.17/4° comma, lettere b e c, del CCNL del 06.07.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiunger le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'P. P.', a signature with a small '8' above it, and several other initials.

fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi”.

Al fine della riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali, si è proceduto alla riorganizzazione dell'Area vigilanza attraverso stabili modifiche agli assetti organizzativi, finalizzate al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi resi all'utenza.

Per rendere più efficiente il contesto organizzativo, rispettando nel contempo le nuove disposizioni di legge, le richieste dell'Amministrazione e non determinando aumenti nei costi del personale, a partire dal 01.07.2014 la riduzione dell'orario settimanale avverrà secondo i seguenti criteri:

- a) Riduzione dell'orario di lavoro da 36 a 35 ore medie settimanali, tenendo conto dell'articolazione di tale orario su sei giorni lavorativi alla settimana; pertanto la settimana lavorativa di ogni singolo lavoratore verrà rideterminata in cinque giornate da sei ore lavorative ed una giornata da cinque ore lavorative.
- b) Per esigenze organizzative e per garantire una strutturazione dei turni che consenta di soddisfare le esigenze dell'Amministrazione ma soprattutto garantire un adeguato livello qualitativo dei servizi offerti alla cittadinanza, il personale interessato un giorno a settimana, che verrà stabilito in base alle esigenze organizzative dal Comando, prenderà servizio un'ora dopo al mattino, ovvero un'ora dopo al pomeriggio.
- c) A seguito della riduzione dell'orario settimanale a 35 ore per il personale che opera su turni il divisore mensile di 156, previsto dall'art.52 del CCNL del 14.09.2000 per l'individuazione della retribuzione oraria, viene rideterminato a 151,67.

Art.14

COMPENSI PER PRODUTTIVITA'

1. La valutazione della performance individuale dei dipendenti è effettuata secondo il SMiVaP approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 5/8/2011 al quale si rimanda integralmente.

Sono inclusi nella fruizione dei compensi tutti i dipendenti che siano parte attiva nel raggiungimento degli obiettivi dei piani di lavoro con le seguenti precisazioni:

- Il personale a tempo parziale viene conteggiato proporzionalmente all'orario di servizio;
- Il personale a tempo indeterminato viene conteggiato in proporzione alla porzione d'anno lavorato.
- Nel caso di assenza (escluso le ferie) dal servizio superiore ai 180 giorni il dipendente partecipa in proporzione al servizio prestato.

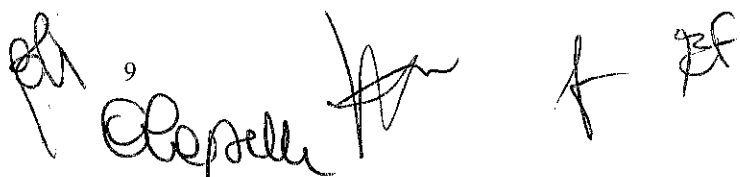
Viene, altresì, compreso il personale a tempo determinato purchè abbia prestato servizio per almeno 180 giorni nell'anno solare.

2. A remunerare tale compenso sono destinati circa € 31.300,00;

Art.15

COMPENSI PER PROGETTI FINALIZZATI

1. In relazione ai compensi incentivanti correlati alla produttività, i dipendenti compresi nei progetti di miglioramento quali-quantitativo approvati per il 2014 per l'Area di Polizia Locale (allegato al presente CCDI), validato positivamente dal Nucleo Tecnico di Valutazione e finanziato con risorse variabili aggiuntive ai sensi dell'art.15, comma 5, del C.C.N.L. 1/4/1999, percepiranno gli incentivi assegnati a detto progetto sulla base



della metodologia di valutazione definita nel Regolamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di G.C. n. 95 del 05/08/2011 con i criteri di cui all'art. 13 .

Art.16
PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE

1. il Comune di Guastalla ha adottato, con deliberazione di G.C. n. 32 del 21/3/2013, i piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento ai sensi dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del Decreto legge 6/7/2011 n. 98.
2. I piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessata e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
3. Le economie effettivamente realizzate saranno utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.lgs. 150/2009, per il personale coinvolto. I dipendenti coinvolti percepiranno il compenso sulla base della metodologia di valutazione definita nel Regolamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di G.C. n. 95 del 05/08/2011 con i criteri di cui all'art. 13;
4. I risparmi conseguiti saranno utilizzabili solo se a consuntivo, quindi nell'anno successivo, sarà accertato, il raggiungimento degli obiettivi fissati ed effettivamente realizzati i conseguenti risparmi.

Art.17
**CORRELAZIONE COMPENSO AVVOCATI
E RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

1. In relazione alle vigenti disposizioni contrattuali, che prevedono che gli Enti locali disciplinino la correlazione tra i compensi professionali e la retribuzione di risultato, prevista dal contratto nazionale di lavoro per l'avvocato che sia titolare di posizione organizzativa, viene riconosciuto allo stesso l'intero importo della retribuzione di risultato considerato l'importo previsto per l'anno 2014.

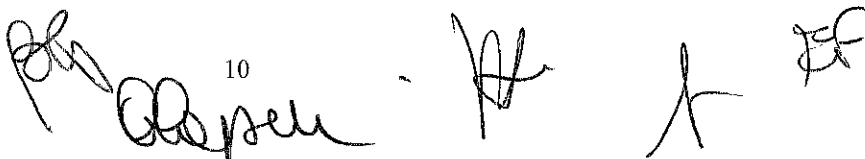
Art.18
**PARTICOLARI DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE DISTACCATO PRESSO IL
CENTRO DI FORMAZIONE BASSA REGGIANA**

Dall'anno 2014, come previsto dalla convenzione con il Centro di Formazione Bassa Reggiana, approvata con deliberazione n. 21 del 20/03/2014, la competenza della contrattazione decentrata del personale distaccato al centro di formazione è attribuita al Comune di Guastalla. Le somme relative a detto personale sono rimborsate dalla Regione Emilia Romagna.

Le organizzazioni sindacali e l'amministrazione stabiliscono che al dipendente distaccato competono:

- l'indennità di comparto e le progressioni orizzontali maturate in quanto contrattualmente previste;
- una quota di produttività, in misura analoga al personale dipendente del Centro di formazione Bassa Reggiana, previa valutazione che dovrà avvenire tramite la scheda di valutazione approvata con deliberazione di G.C. n. 95 del 5/8/2011;

10



- indennità di responsabilità nella misura prevista dall'art. 8, se formalmente attribuita o attestata e produttività per specifici obiettivi eventualmente stabiliti.

Art. 19
DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I. e dai relativi allegati, in relazione agli istituti dagli stessi disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti decentrati integrativi, nelle materie non disciplinate dal presente contratto, conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Letto, approvato e sottoscritto.

Delegazione di parte pubblica

Mauro D'Araio

Delegazione di parte sindacale

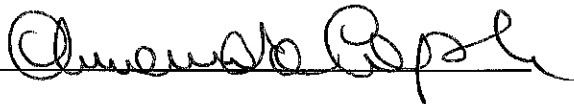
Anna Maria Capelli
RSU

Gandolfi Alessandro
RSU

Ferrari Elena
C.G.I.L.- F.P.

Villani Cristian
C.I.S.L.- F.P.S.

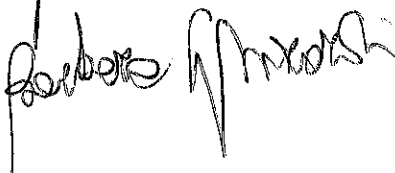
Chircozzi Barbara











COSTITUZIONE DEL FONDO 2014		Euro
RISORSE FISSE		
Unico importo consolidato (CCNL 22/01/2004 art. 31 c. 2)	Risorse stabili al 22/01/2004	164.020,61
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 1	0,62% Monte Salari 2001	12.597,01
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 2	0,50% Monte Salari 2001	10.158,88
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 7 (alte prof.)	0,20% Monte Salari 2001	4.063,55
CCNL 09/05/06 art. 4, comma 1	0,50% Monte Salari 2003	11.583,96
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 2	0,60% Monte Salari 2005	15.941,63
Assegni anzianità e ad personam cessati (CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2)		28.939,26
Integrazioni per incremento dotazione organica Art. 15 c. 5		14.713,18
Riduzioni di fondo per la parte fissa (specificare nel dettaglio le motivazioni)		-
Altre risorse fisse		24.331,40
TOTALE		220.086,87

RISORSE VARIABILI DA DEFINIRSI OGNI ANNO		Euro
CCNL 1/4/99 art. 15, c.1 lett.k	Specifiche dispos. Legge - Progett.	10.461,11
CCNL 1/4/99 art. 15, c.1 lett.k	Specifiche dispos. Legge - risultato elettorale	3.112,20
CCNL 1/4/99 art. 15, c.1 lett.k	compenso avvocato	2.000,00
CCNL 1/4/99 art. 15, c.1 lett.k	piani di razionalizzazione	6.498,62
CCNL 1/4/99 art. 15, c.1 lett.k	Specifiche dispos. Legge - Altre	1.400,00
CCNL 5/10/01 art. 4, comma 3	Integrazione Lettera k - lci	2.000,00
CCNL 5/10/01 art. 4, comma 4	Sponsorizzazioni	
in modifica art. 15 c. 1 lett. d L. 449/97	Convenzioni	
	Contributi utenza	
CCNL 1/4/99 art. 15, comma 2	1,2% Monte Salari 97	22.776,47
CCNL 1/4/99 art. 15, comma 5	Nuovi servizi o riorganizzazione	15.000,00
CCNL 1/4/99 art. 15, c.1 lett.m	Risparmi straordinario anno in corso	
CCNL 14/09/00 art. 54	Messi notificatori	
CCNL 1/4/99 - art. 17 c. 5	Somme non utilizzate fondo anno precedente	6.526,74
Riduzioni del fondo per la parte variabile		
Altre risorse variabili		-5.635,61
TOTALE risorse variabili		64.139,54

TOTALE GENERALE FONDO	284.226,41
Peo a carico del bilancio	5.406,48
Somme DI COMPETENZA disponibili	289.632,89

Diaper

[Handwritten signatures]

UTILIZZO DEL FONDO 2014

DESTINAZIONE PER FINALITA' VALUTABILI DEFINITE DALL'ACCORDO ANNUALE DI ANNO IN ANNO		Euro
Progressioni orizzontali dell'anno	lett.b	0,00
Posizioni organizzative dell'anno	lett.c	65.974,96
Produttività e miglioramento servizi collettiva	lett.a	31.500,00
Produttività e miglioramento servizi individuale	lett.a	15.000,00
Sponsorizzazioni, Convenzioni, Contributi utenza	CCNL 2001 art. 4 c. 4 in modifica all'art. 15 c. 1 lett.d CCNL 99	
Indennità di rischio dell'anno	lett.d	1.614,00
Indennità di disagio dell'anno	lett.e	500,00
Indennità per specifiche responsabilità dell'anno	lett.f	18.032,67
Indennità per specifiche responsabilità dell'anno	lett.i	2.700,00
Indennità di turno dell'anno	lett.d	18.250,00
Indennità di reperibilità dell'anno	lett.d	4.400,00
Indennità maneggio valori dell'anno	lett.d	1.572,00
Altri istituti regolati dall'accordo annuale		500,00
TOTALE destinazioni dell'anno		160.043,63

DESTINAZIONE VINCOLATE E STORICHE		
Indennità di comparto	CCNL 2004 art. 33	33.550,00
Progressioni orizzontali	lett.b	74.217,31
Indennità di rischio	lett.d	
Indennità per specifiche resp. lett. f)	CCNL 2006 art. 7 c. 1	
Indennità per specifiche resp. lett. i)		
Indennità di turno	lett.d	
Indennità di reperibilità	lett.d	
Indennità maneggio valori	lett.d	
Specifiche disp. Legge Progettazioni	D.Lgs. 163/06 art. 92 c. 5-6	10.461,11
CCNL 1/4/99 art. 15, c.1 lett.k piano di razionalizzazione	Specifiche dispos. Legge - istat	3.249,31
compenso avvocati		2.000,00
Specifiche disp. Legge Ici		2.000,00
Specifiche disp. Legge Altre	lett.g	1.400,00
Altre destinazioni vincolate/storiche	coordinamento	2.711,52
Altre destinazioni vincolate/storiche	magg. 50%	
TOTALE destinazioni vincolate e storiche		129.589,26

CODE CONTRATTUALI		
accantonamento alte professionalità	CCNL 2004 art. 32 c. 7	-
importi ancora da contrattare		-
TOTALE Code contrattuali		

TOTALE GENERALE		289.632,89
------------------------	--	-------------------

CONTROLLO QUADRATURA		
COSTITUZIONE E UTILIZZO:	-	0,00
SOMME DISPONIBILI	-	0,00

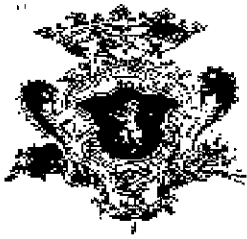
pdh

Aspen

pr

EF

A



COMUNE DI GUASTALLA

Provincia di Reggio Emilia
Comando Polizia Municipale

Piazza Mazzini, 1
42016 GUASTALLA
Tel. (0522) 839300
Fax (0522) 824834
C.F. e P.IVA 00439260357

PROGETTO PRODUTTIVITA' : PROGETTO PER L'ORGANIZZAZIONE DEI PROCEDIMENTI RELATIVI ALL'EMISSIONE DEI RUOLI COATTIVI DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE, ED INTEGRAZIONE ATTIVITA' DI "POLIZIA DI PROSSIMITA'".

AREA PROPONENTE: POLIZIA MUNICIPALE

TITOLO DEL PROGETTO: PROGETTO PER L'EMISSIONE DEI RUOLI COATTIVI E AMPLIAMENTO DEL SERVIZIO "POLIZIA DI PROSSIMITA' ".

1) OBIETTIVO DEL PROGETTO:

Definizione delle procedure amministrative e procedurali svolte a livello amministrativo dal Comando Polizia Municipale per l'emissione dei ruoli coattivi di esazione relativi alle sanzioni amministrative del Codice della strada, ed ampliamento ed integrazione delle attività svolte in materia di "polizia di prossimità" per una maggiore vicinanza al territorio ed alla cittadinanza.

2) FINALITA' DEL PROGETTO

La finalità del progetto è quella di definire tutte le procedure amministrative relative all'emissione dei ruoli di esazione coattivi, predisponendo procedure idonee alla loro gestione mediante supporti informatici, gestendo direttamente come ufficio quella parte della procedura che finora veniva gestito dall'Ufficio Tributi dell'Ente (ovvero per quanto riguarda le sanzioni emesse durante il periodo della convenzione della Polizia Municipale con il Corpo Polizia Municipale Bassa Reggiana) ovvero dal Corpo Polizia Municipale Bassa Reggiana (attività interna all'ufficio) .
Incremento delle attività di prossimità, ampliando i servizi esterni mediante servizi in bicicletta per un migliore controllo delle aree verdi, piste ciclopedonali ed area golenale, ed ampliando, ed attività di formazione nelle scuole, nei circoli, negli oratori cittadini sui reati di tipo persecutorio, bullismo, con finalità di prevenzione dei fenomeni.

3) MODALITA' DI ATTUAZIONE

Il progetto viene attuato ponendo in essere: 1- Attività amministrativa interna (ovvero predisposizione dei collegamenti e delle procedure informatiche con il concessionario (Equitalia) per l'elaborazione dei ruoli; stampa; verifica degli elenchi dei ruoli da emettere; trasmissione al concessionario dei ruoli; verifiche sui pagamenti e sugli insoluti) .

2- Attività esterna, ovvero organizzazione dei percorsi in bicicletta sulle ciclopedonale, aree e parchi verdi, area golenale, ed intensificazione dei controlli sul territorio in generale, ed attività di prevenzione, mediante formazione ed incontri ad adolescenti e/o genitori sulle materie del disagio giovanile/bullismo/stalking.

Per la realizzazione degli obiettivi del progetto, nell'anno 2014 si devono raggiungere i seguenti risultati:

1a) Verifica degli elenchi cartacei dei ruoli da inviare al concessionario per il 2012 ed i primi sei mesi 2013.



COMUNE DI GUASTALLA

Provincia di Reggio Emilia
Comando Polizia Municipale

Piazza Mazzini, 1
42016 GUASTALLA
Tel. (0522) 839300
Fax (0522) 824834
C.F. e P.IVA 00439260357

1b) Verifica degli elenchi cartacei dei ruoli elaborati dal concessionario per l'emissione dei ruoli, per il 2012 ed i primi sei mesi 2013.

2a) Lo studio di almeno tre percorsi ciclopeditoni e la realizzazione di almeno 60 servizi esterni in bicicletta sui percorsi definiti.

2b) La predisposizione e lo svolgimento di almeno 340 servizi esterni di prossimità e controllo del territorio.

2c) La predisposizione e lo svolgimento di almeno 12 incontri negli oratori/circoli ed almeno 20 ore di formazione nelle scuole medie e superiori.

4) DEFINIZIONE DELLE FIGURE COINVOLTE

Nel progetto sono coinvolti tutti gli operatori, con diverse funzioni in relazioni ai due tipi di attività, ovvero per quanto concerne l'attività interna i compiti sono svolti in via prioritaria dal Comandante e dagli Ispettori del Comando; viceversa per quanto concerne l'attività esterna i compiti sono svolti in via prioritaria dagli Agenti e dagli Assistenti.

5) COORDINAMENTO DEL PROGETTO

Il coordinatore del presente progetto è il Comandante del Servizio di Polizia Municipale coadiuvato dagli Ispettori.

6) TEMPISTICA

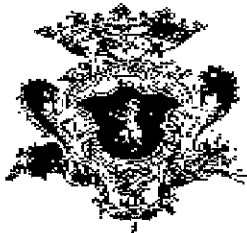
Lo svolgimento del progetto prevede una tempistica di attuazione che va fino al 31 dicembre 2014. Il Coordinatore del progetto provvederà a trasmettere all'Ufficio Personale la valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi ed alla verifica di situazione del progetto, entro il 28 febbraio 2015 per l'anno di attuazione. In sede di valutazione del progetto verranno anche erogati i compensi per gli obiettivi raggiunti. Il progetto sarà attivato dalla data di sottoscrizione in sede di Delegazione Trattante ed ha comunque validità dal 01 gennaio 2014 fino al 31 dicembre 2014.

7) REMUNERAZIONE

Il totale delle risorse viene ripartito in base alla valutazione contenuta nella schede di valutazione individuale del personale.

7) COPERTURA FINANZIARIA

Il costo totale previsto per il progetto è stimato in un totale di € 14.160,00, di cui € 13.800,00 quale compenso relativo alla produttività e di € 360,00 quale costo della maggiorazione oraria per gli eventuali servizi "extra-turno" svolti dagli operatori durante festivi. L'importo è da finanziare con risorse aggiuntive ai sensi art.15 CCNL (ex art. 208 CDS) .



COMUNE DI GUASTALLA

Provincia di Reggio Emilia
Comando Polizia Municipale

Piazza Mazzini, 1
42016 GUASTALLA
Tel. (0522) 839300
Fax (0522) 824834
C.F. e P.IVA 00439260357

PROGETTO PRODUTTIVITA' : PRONTA DISPONIBILITA' PER EMERGENZE.

AREA PROPONENTE: POLIZIA MUNICIPALE

TITOLO DEL PROGETTO: PRONTA DISPONIBILITA' PER EMERGENZE.

OBIETTIVO DEL PROGETTO:

Mantenere la capacità di risposta a determinate emergenze (in particolare TSO) , garantendo in particolare la reperibilità di personale per lo svolgimento di particolari servizi, finalizzati a risolvere situazioni inderogabili e non preventivamente programmabili.

UTILITA' DEL PROGETTO

La riattivazione del Comando Polizia Municipale di Guastalla rende necessario formalizzare un sistema di attivazione degli operatori, fuori dal servizio programmato ed ordinario, che garantisca la possibilità di gestire eventi particolari, contingibili ed urgenti, in materie di specifica attribuzione alla Polizia Municipale.

MODALITA' DI ATTUAZIONE

Il sistema è strutturato su tre componenti fondamentali: un operatore di attivazione (allertatore) , un operatore reperibile (reperibile) , più operatori in pronta reperibilità (disponibili) . La pronta reperibilità non è applicabile per gli interventi richiesti fuori dall'orario di lavoro per i quali il dipendente viene informato durante il servizio, ovvero attività programmate, ovvero per quegli interventi di durata inferiore alle due ore di servizio svolto (calcolato in base alle timbrature di entrata ed uscita) . In questo caso si applica la disciplina relativa alle prestazioni in orario straordinario.

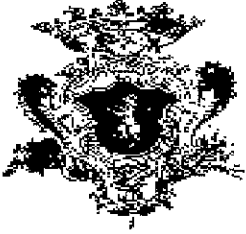
1) ATTIVAZIONE DEL SERVIZIO

L'attivazione del servizio avviene solo ed esclusivamente per le fattispecie di seguito elencate:

- a) Trattamenti Sanitari Obbligatori.
- b) Caduta di piante, crollo di edifici, sfondamento o cedimento del manto o delle strutture stradali di particolare pericolosità, che comportino la chiusura completa della viabilità sulle vie di comunicazione più importanti nel territorio di Guastalla: SS62R, SS62RVAR, SP35, SP42, SP2.
- c) Eventi atmosferici (nubifragi, nevicate di particolare intensità, trombe d'aria), determinanti situazioni pericolose per la pubblica incolumità.
- d) Atti urgenti di Polizia Giudiziaria.

2) MODALITA' DI ATTIVAZIONE

Dalle ore 07,00 alle ore 19,00 l'allertatore, informato dell'evento, attiva il "servizio di emergenza" contattando il personale necessario (disponibile) allo svolgimento del servizio.



COMUNE DI GUASTALLA

Provincia di Reggio Emilia
Comando Polizia Municipale

Piazza Mazzini, 1
42016 GUASTALLA
Tel. (0522) 839300
Fax (0522) 824834
C.F. e P.IVA 00439260357

Dalle ore 19,00 alle ore 07,00, l'allertatore attiverà il "reperibile", che attiva il "servizio di emergenza" contattando il personale necessario (disponibile) allo svolgimento del servizio.

3) DEFINIZIONE DELLE FIGURE COINVOLTE

Allertatore

E' colui che per le sue specifiche caratteristiche, comunica ai "disponibili" ovvero al "reperibile" lo stato di crisi. L'allertatore viene identificato con le seguenti figure, elencate in ordine gerarchico:

- A) Sindaco.
- B) Vice-Sindaco.
- C) Comandante Polizia Municipale.
- D) Ispettore di Polizia Municipale.

Esclusivamente per la fattispecie di servizio cui al punto 1 lettera a (Trattamento Sanitario Obbligatorio) l'allertatore di primaria importanza è il Servizio Sanitario, che si identifica con le seguenti figure:

- 1) Servizio Diagnosi e Cura Malattie Mentali "Arca del Fiume".
- 2) Ospedale di Guastalla.
- 3) Servizio Emergenza Sanitaria "118".
- 4) Servizio di Guardia Medica.
- 5) Medico generico appartenente al Servizio Sanitario Nazionale.

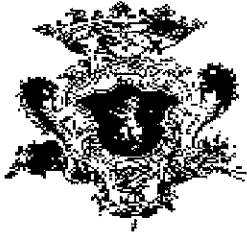
Reperibile

E' colui che attiva il "servizio di emergenza" contattando il personale necessario (disponibile). Il servizio di reperibilità viene svolto tutti i giorni dalle ore 19,00 alle ore 07,00. Il servizio viene svolto con un solo operatore reperibile che gestisce l'utenza telefonica prevista fornita dall'Amministrazione. L'istituto della reperibilità viene disciplinato ai sensi dell'articolo 23 del CCNL. In caso di chiamata il dipendente dovrà raggiungere il posto di lavoro entro un tempo massimo di 30 minuti. Ogni dipendente ruota sulla reperibilità mensilmente, per un massimo di sei volte al mese con un turno giornaliero di reperibilità di dodici ore. In caso di chiamata in servizio al dipendente viene corrisposto il compenso per il lavoro straordinario per le ore lavorate

Disponibili.

Sono coloro che volontariamente si rendono prontamente reperibili per entrare in servizio, alla chiamata del reperibile costoro prendono servizio "tempestivamente" ancorché nel giorno della chiamata fossero a riposo per festivo settimanale od infrasettimanale, escludendo quindi il personale assente per malattia, infortunio, maternità, ferie, recupero ore straordinarie, permessi o congedi straordinari. Il Comandante della Polizia Municipale redige la lista degli "operatori prontamente reperibili" che viene esposta nei locali del Comando. La lista è a scorrimento ed ogni volta che un operatore viene chiamato in servizio, costui, se accetta, viene spostato alla fine della lista. Dopo ogni episodio in cui la "pronta disponibilità" viene attivata la lista viene rifatta e nuovamente esposta nei locali del Comando. In caso di chiamata in servizio all'operatore viene

PR *Cooper* *EF* *AA* *A*



COMUNE DI GUASTALLA

Provincia di Reggio Emilia
Comando Polizia Municipale

Piazza Mazzini, 1
42016 GUASTALLA
Tel. (0522) 839300
Fax (0522) 824834
C.F. e P.IVA 00439260357

corrisposto il compenso per il lavoro straordinario per le ore lavorate. Gli operatori entro il 31 dicembre di ogni anno dichiarano la volontà di entrare od uscire dalla lista di pronta reperibilità.

4) NUMERO DEGLI OPERATORI IMPEGNATI

A seconda della fattispecie di emergenza prevista al punto 1 viene allertato un differente numero di persone in pronta disponibilità per avere un servizio così composto: lettera a: tre operatori, lettere b/c/d: quattro operatori.

Lettera a (Trattamento Sanitario Obbligatorio) : Il servizio attivato è composto da tre operatori (il reperibile e due disponibili alle ore 19,00 alle ore 07,00 e tre disponibili dalle ore 07,00 alle ore 19,00) .

Nel caso in cui il reperibile non riesca ad attivare alcun altro, ovvero nel caso in cui ne riesca ad attivare solo uno (ed uno od entrambi gli operatori siano donne) , il servizio viene comunque attivato, viene redatta l'ordinanza sindacale, ma per l'esecuzione della stessa si attende la disponibilità di ulteriore personale, ovvero di Polizia di Stato o Carabinieri. Nel caso che il reperibile sia da solo, la Forza Pubblica deve garantire la propria presenza per tutta la durata del servizio fino al ricovero nella struttura prevista. Nel caso che gli operatori siano due, (un reperibile ed un disponibile) , l'operatore reperibile, dopo aver valutato la situazione del caso specifico, deciderà se dare esecuzione all'ordinanza, contattare la Forza Pubblica per un ausilio all'esecuzione dello stesso, non dar corso all'esecuzione sindacale fino al momento in cui vi sia personale disponibile sufficiente (tre operatori).

Lettera b (interruzione viabilità) : Il servizio attivato è composto da quattro operatori (il reperibile e tre disponibili dalle ore 19,00 alle ore 07,00 ovvero quattro disponibili dalle ore 07,00 alle ore 19,00) .

Lettera c (eventi atmosferici) : : Il servizio attivato è composto da quattro operatori (il reperibile e tre disponibili dalle ore 19,00 alle ore 07,00 ovvero quattro disponibili dalle ore 07,00 alle ore 19,00) .

Lettera d (atti urgenti di P.G.) : Il servizio attivato è composto da due operatori (il reperibile ed un disponibile dalle ore 19,00 alle ore 07,00 ovvero due disponibili dalle ore 07,00 alle ore 19,00).

Per le lettere b/c/d il reperibile dopo aver valutato la situazione del caso specifico, deciderà se attivare il servizio anche solo con uno, due o tre operatori; comunque in ogni caso se il reperibile non riesce ad allertare almeno un operatore in disponibilità il servizio non viene attivato.

5) TEMPISTICA

In sede di rendicontazione mensile delle ore ogni operatore indica i turni di reperibilità svolti, le ore ed i servizi in pronta reperibilità svolti. Il Coordinatore del progetto provvederà a trasmettere all'Ufficio Personale la valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi ed alla verifica di situazione del progetto, per il primo semestre di attuazione entro il 31 luglio, ed entro il 28 febbraio dell'anno successivo per il secondo semestre di attuazione. In sede di valutazione del secondo semestre (28 febbraio) avviene anche l'erogazione dei compensi incentivanti previsti dal presente progetto per l'anno precedente. Il progetto sarà attivato dalla data di sottoscrizione in sede di Delegazione Trattante ha validità dal 01 gennaio 2014 fino al 31 dicembre 2015, ed è riproponibile .



COMUNE DI GUASTALLA

Provincia di Reggio Emilia
Comando Polizia Municipale

Piazza Mazzini, 1
42016 GUASTALLA
Tel. (0522) 839300
Fax (0522) 824834
C.F. e P.IVA 00439260357

6) REMUNERAZIONE

1) L'indennità di reperibilità viene corrisposta al personale avente diritto secondo quanto previsto dall'articolo 23 CCNL vigente.

2) I compensi per il lavoro straordinario, verranno corrisposti al personale in base alla vigente normativa del CCNL.

2) L'indennità di pronta reperibilità viene corrisposta al personale avente diritto, in base all'effettiva partecipazione ed ai risultati ottenuti; il compenso incentivante è corrisposto ai partecipanti in base ad una "pesatura" dei diversi interventi svolti secondo il seguente schema:

Lettera a (Trattamento Sanitario Obbligatorio):	30 punti
Lettera b (interruzione viabilità):	25 punti
Lettera c (eventi atmosferici):	30 punti
Lettera d (atti urgenti di P.G.):	15 punti

Il punteggio di ogni singolo intervento viene moltiplicato:

per 2 volte se il servizio viene attivato in fascia serale/notturna (ovvero l'orario di entrata in servizio è compreso tra le ore 20,00 e le ore 04,59).

Il compenso economico viene così corrisposto:

a) A 25 punti:	€ 20,00
b) A 60 punti:	€ 50,00
c) A 120 punti:	€ 100,00
d) A 180 punti:	€ 150,00
e) A 240 punti:	€ 200,00

Gli importi cui alle lettere a/b/c/d/e non sono cumulabili; in caso di punteggio finale intermedio al valore indicato alle lettere a/b/c/d/e, l'importo del compenso viene calcolato sommando il valore di compenso immediatamente inferiore indicato alle lettere b/c/d/e ad una somma calcolata sul punteggio residuo secondo a proporzione 1 punto =1 euro di compenso. A consuntivo del progetto per l'anno in corso, ovvero entro il 28 febbraio dell'anno successivo, la somma cui al successivo punto 7 verrà suddivisa tra gli operatori in base al punteggio raggiunto.

7) COPERTURA FINANZIARIA

Il costo previsto per i compensi di produttività è stimato in € 1.200,00 da finanziare con risorse aggiuntive ai sensi art.15 CCNL (art. 208 CDS).