



COMUNE DI LUZZARA

Provincia di Reggio Emilia

IPOTESI DI INTESA ANNUALE SUL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO PER L' ANNO 2015

Art. 1

Ambito di applicazione e durata

La presente intesa disciplina per l'anno 2015, nel rispetto delle norme contrattuali e di legge vigenti, le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e delle produttività del personale dipendente del Comune di Luzzara demandati alla contrattazione decentrata integrativa. La quantificazione è al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente.

Le parti prendono atto che per quanto riguarda il personale distaccato al Corpo Unico Associato di Polizia Municipale è prevista come gli scorsi anni una contrattazione separata in quanto trattasi di una struttura organizzativa autonoma.

Con proprio atto n. 99 del 21/09/2015, la Giunta comunale, nell'individuare gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica per la definizione dell'intesa economica sul salario accessorio per l'anno 2015, prevedeva altresì il finanziamento di specifico progetto per il personale distaccato presso il Corpo Unico di Polizia Municipale, ai sensi dell'art. 15, comma 5 del C.C.N.L. 01/04/1999, da finanziarsi mediante l'utilizzo di risorse di parte stabile, nel limite della stessa spesa prevista da analogo progetto sottoscritto per l'anno 2014, pari a complessivi € 8.540,00, di cui € 5.600,00 quale compenso di produttività ed € 2.940,00 quale indennità di turno.

In data 26 agosto 2015 si perveniva alla sottoscrizione del relativo verbale di accordo, che qui si allega quale parte integrante e sostanziale della presente intesa, da sottoporsi alla formale approvazione della Giunta comunale con successivo atto deliberativo.

In data 29 settembre 2015 si perveniva inoltre alla sottoscrizione dell'intesa definitiva per il personale del Corpo unico di P.M. dell'Unione dei comuni 'Bassa Reggiana' – anno 2015 – Parte normativa, che qui si allega quale parte integrante e sostanziale della presente intesa, da sottoporsi alla formale approvazione della Giunta comunale con successivo atto deliberativo.

Art. 2

Fondo risorse decentrate anno 2015

La parte sindacale prende atto delle risorse decentrate disponibili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività determinate ai sensi dell'art. 31 del C.C.N.L. 22/01/2004 per l'anno 2015, quantificate in via definitiva con deliberazione della Giunta comunale n. 138 del 24/12/2015, al netto degli oneri accessori a carico dell'Ente (contributi e irap), come dettagliatamente riportate nell'"Allegato 1" così distinte:

RISORSE STABILI	€ 92.776,93
RISORSE VARIABILI	€ 25.000,00
TOTALE FONDO 2015	€ 117.776,93

Non risultato conservate somme a residuo derivanti dalle annualità precedenti.



COMUNE DI LUZZARA

Provincia di Reggio Emilia

Viene preso atto altresì che sono conservati a residui sui fondi anni precedenti le somme conferite annualmente ai fondi risorse decentrate, a partire dall'anno 2004, ai sensi dell'art. 32 c. 7 (alte professionalità) e accantonate in quanto somme a destinazione vincolata.

Art. 3 Indennità

Le parti convengono di confermare anche per l'anno 2015 le indennità esistenti come segue, senza individuare alcuna nuova indennità, e concordano quanto segue, tenuto conto sia dell'entità delle risorse disponibili, sia della verifica in concreto delle fattispecie previste in astratto al fine di adeguarle alle mutate esigenze dei lavoratori e dell'ente:

Indennità di responsabilità (art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01.04.1999 come sostituito dall'art. 7 c. 1 CCNL 09.05.06)

- ✓ indennità di responsabilità di € 516,46 annui da riconoscere al personale di cat. D, non incaricato di posizione organizzativa, per la specifica responsabilità di unità organizzativa autonoma;
- ✓ indennità di responsabilità di € 320,20 annui da riconoscere al personale di cat. C per il coordinamento stabile e continuativo di gruppi di lavoro composti da almeno due dipendenti escluso il coordinatore;
- ✓ indennità di responsabilità per funzioni vicarie: determinata nella misura fissa di € 300,00 annui per la sostituzione di ogni responsabile, da rapportarsi ai giorni di effettiva sostituzione in caso di più dipendenti che sono stati delegati in corso d'anno alla sostituzione del medesimo responsabile o in caso di suddivisione delle deleghe per materia;

indennità per rischio (art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 01.04.1999)

attualmente stabilita in € 30,00 mensili dall'art. 41 del CCNL 22.01.2004, al personale di cat B1 (assistenti tecnici) e cat. B3 (collaboratori tecnici) per prestazioni di lavoro che comportano esposizione continua e diretta a rischi (per lavori di pulizia e manutenzione stradale nonché di segnaletica stradale in presenza di traffico, pulizia pozzetti di fognatura, uso di mezzi meccanici per manutenzione del verde, pulizia e raccolta rifiuti nelle aree adibite ad isole ecologiche);

indennità maneggio valori (art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 01.04.1999)

Al personale tenuto alla resa del conto viene corrisposta un'indennità di maneggio valori come segue:

- € 1,55 giornalieri all'economista comunale
- € 0,52 giornalieri al personale Urp

L'indennità sarà liquidata trimestralmente per i giorni di effettivo maneggio valori al personale individuato dal responsabile di servizio competente.

Indennità di disagio (art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 01.04.1999)

- ✓ indennità di disagio di € 300,00 annui per la specifica prestazione lavorativa svolta dagli assistenti scolastici. Il disagio è da riconoscersi per l'uso frequente di prodotti



COMUNE DI LUZZARA

Provincia di Reggio Emilia

chimici e nel contempo per l'attività di supporto educativo a frequente contatto coi bambini svolta dagli assistenti scolastici;

- ✓ indennità di disagio di € 155,00 annui per svolgimento mansioni per le quali il dipendente faccia riferimento ad almeno due distinti responsabili di servizio; in questa tipologia viene individuato anche il dipendente che svolge le funzioni di messo com.le per l'articolazione oraria disagiata e l'imprevedibilità dell'orario di lavoro in quanto l'orario deve adeguarsi alle notifiche al fine di rintracciare i destinatari;
- ✓ indennità di disagio lavorativo per le prestazioni dell'operatore posto al primo punto di informazione diretto e continuativo di *front-office* continuo, principalmente telefonico, con la cittadinanza. Riconosciuta in € 200,00 annui;
- ✓ indennità di disagio lavorativo riparametrata in relazione alle assenze medie dell'operatore del centralino in € 50,00 annui per la sostituzione del *front-office* telefonico, in aggiunta alle proprie mansioni. La funzione di sostituzione è svolta, in alternativa al titolare, sempre dal medesimo addetto che sarà individuato dal responsabile di servizio competente.

Le suindicate indennità, ad eccezione del maneggio valori, sono pagate mensilmente. Le indennità di disagio e rischio, maneggio valori sono corrisposte in base alla presenza in servizio.

Le indennità sono corrisposte previa individuazione del personale avente diritto da parte del responsabile di servizio competente con propria attestazione.

Art. 4

Progressioni economiche orizzontali anno 2015

Tenuto conto dell'attuale contesto normativo e dell'esiguità delle somme a disposizione sul Fondo risorse decentrate le parti concordano di non assegnare nuove progressioni orizzontali per l'anno 2015.

Art. 5

Destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2015

Le parti convengono di destinare le risorse decentrate disponibili per l'anno 2015 per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività come segue:

1. Al salario accessorio da corrispondere ai dipendenti distaccati al Corpo Unico Associato di Polizia Municipale oggetto di contrattazione decentrata separata così come specificato più sopra all'art.1;
2. Per le progressione economiche orizzontali all'interno delle categorie, nella misura già definita dai precedenti CCDI e intese annuali in rapporto al personale in servizio nell'anno 2015;
3. Per l'indennità di comparto secondo gli importi definiti dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004;



COMUNE DI LUZZARA

Provincia di Reggio Emilia

4. Per il pagamento dell'indennità di rischio, maneggio valori, indennità scolastiche, reperibilità, disagio e responsabilità secondo le modalità, condizioni e criteri definiti nel precedente art. 3 e dalle norme contrattuali vigenti;
5. Per accantonamento quota destinata alle alte professionalità definita ai sensi dell'art. 32 c. 7 del CCNL 22.01.2004;
6. La rimanente quota da destinarsi alla produttività e al miglioramento dei servizi, i cui obiettivi di miglioramento sono stati individuati nel P.D.O. 2015, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 16/07/2015, ed erogata ad avvenuta valutazione del personale da parte dei Responsabili di servizio in base al sistema di valutazione permanente vigente nel 2015.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è corrisposto il trattamento economico accessorio proporzionalmente ridotto.

La quota individuale di produttività viene ridotta in caso di assenza dal servizio, fatti i salvi i periodi di ferie, infortunio, malattia, maternità obbligatoria e permessi retribuiti.

Luzzara li, 11 aprile 2016

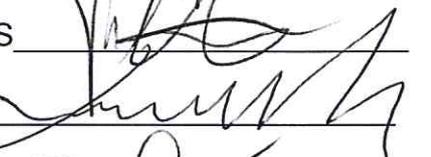
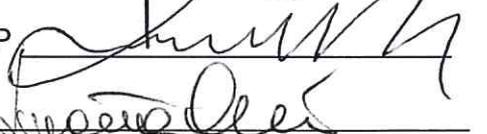
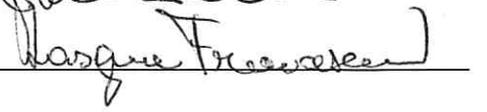
P. l'Amministrazione Comunale di Luzzara

p. le OO.SS.



Barbara Manfredini



C.G.I.L. FP 
C.I.S.L. FPS 
DICCAP 
R.S.U. 
R.S.U. 
R.S.U. _____

ALLEGATO IPOTESI INTESA ECONOMICA 2015		
COMPOSIZIONE DEFINITIVA FONDO ANNO 2015	risorse stabili	risorse variabili
<i>Risorse</i>		
Risorse integrative per enti terremotati art 3 bis, comma 8 bis del DL 95/2012 come modificato dal DL 174/12		€ -
Unico importo consolidato ex art. 31 c. 2 CCNL 22.01.2004	€ 113.422,19	
<i>art. 4 c. 2 ccnl 05/10/01 solo personale cessato per pensionamento o per dimissioni volontarie per vincita concorsi</i>		
r.i.a. personale cessato 2005-2006	€ 4.220,71	
r.i.a. personale cessato 2007	€ 2.576,99	
r.i.a. personale cessato 2008	€ 1.638,13	
nel 2009 non ci sono state cessazioni da considerare	€ -	
r.i.a. personale cessato 2010* (lasciato medesimo importo anno 2010 anche se corrispondente a 362 gg.)	€ 2.467,90	
r.i.a. personale cessato 2011-2014	€ 5.132,67	
r.i.a. personale cessato 2015 - nessuna cessazione da considerare	€ -	
INCREMENTI CONTRATTUALI PARTE FISSA		
<i>Art. 4 1° co. CCNL 09/05/06</i>		
0,50% monte salari anno 2003	€ 6.897,14	
<i>dichiarazione congiunta n. 4 CCNL 09/05/06</i>		
differenze incrementalì p.e.o.	€ 1.001,25	
<i>Art. 8 c. 2 ccnl 11/04/08</i>		
integrazione non effettuata in quanto il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti è 39,418%		€ 0,00
<i>art. 4 c. 1 e 2 del ccnl 31/07/09</i>		
mancato incremento in quanto non è stato rispettato il patto di stabilità nel 2006 ed il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti supera il 38%		€ 0,00
<i>art. 15 comma 2 ccnl 1998/2001</i>		
integrazione QUOTA PARTE 1,2% monte salari anno 1997 L. 2.138.146.276 x 1,2% = L. 25.657.756 (pari a complessivi € 13.251,13)	€ -	€ 5.000,00
RIDUZIONI PARTE FISSA		
decurtazione salario accessorio personale incaricato di P.O.	-€ 4.751,80	
Riduzione per trasferimento personale ASP con riduzione dotazione organica	-€ 6.254,94	
Riduzione per trasferimento dipendente all'Unione dei Comuni Bassa Reggiana con decorrenza 31.12.2010	-€ 3.822,02	

Riduzione per trasferimento personale scolastico all'Unione Bassa reggiana con decorrenza 01/07/2011 - INTERO ANNO su 2012	-€	13.734,70	
Riduzione per trasferimento personale Ufficio scuola a all'Unione Bassa reggiana con decorrenza 01/07/2013 - INTERO ANNO su 2014	-€	2.890,70	
Riduzione per trasferimento personale all'Unione Bassa reggiana SIT - SIA con decorrenza 01/10/2015 - 3/12 su 2015	-€	282,43	
Incentivo progettazione art 93 del DLgs 163/2006 (ex Legge Merloni)			€ 20.000,00
Decurtazione permanente ai sensi dell'art 9, comma 2 bis del DL 78/2010 e Circ RGS 20/2015	-€	12.843,46	
TOTALE RISORSE DECENTRATE	€	92.776,93	€ 25.000,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE FONDO 2015	€	92.776,93	€ 25.000,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE FONDO 2015 (FISSE + VARIABILI)	€	117.776,93	

Handwritten signatures and initials are present below the table, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several initials on the right.

VERBALE DI INCONTRO SINDACALE PER IL PERSONALE IN COMANDO AL CORPO UNICO DI P.M. DELL'UNIONE "BASSA REGGIANA"

L'anno 2015, il giorno 26 del mese di Agosto alle ore 9,30, nella residenza municipale presso il Comune di Guastalla

T R A

i rappresentanti della delegazione di parte pubblica dell'Unione Bassa Reggiana:

- Gamberini Elena, Direttore Generale dell'Unione Bassa Reggiana;
- Farina Maria Luisa, Responsabile Ufficio Unico Personale Unione Bassa Reggiana;
- Romandini Carlo Alberto, Comandante del Corpo Unico di Polizia Municipale dell'Unione Bassa Reggiana;

i rappresentanti della delegazione di parte sindacale dell'Unione Bassa Reggiana:

- Francesca Fornasari, rappresentante C.G.I.L.- F.P./Enti Locali;
- Elena Ferrari, rappresentante C.G.I.L.- F.P./Enti Locali Zona Bassa Reggiana;
- Cristian Villani, rappresentante C.I.S.L.- F.P.S Zona Bassa Reggiana;
- Falcitano Luca, rappresentante D.I.C.C.A.P.;
- Ghizzoni Fabio, R.S.U. - C.G.I.L.;
- Manfredotti Alessandro, R.S.U. – D.I.C.C.A.P.;
- Sepali Luigi, R.S.U. – C.I.S.L.;
- Gandolfi Alessandro, RSU – D.I.C.C.A.P.;
- Cavallari Gianluca, RSU – D.I.C.C.A.P.;
- Ferretti Gianluca, RSU – D.I.C.C.A.P.;
- Orlandelli Angelo, RSU – D.I.C.C.A.P.;
- Campochiaro Salvatore – UIL;

Si discute del seguente punto:

1) Progetto di produttività rivolto al personale in comando al Corpo Unico di P.M. dell'Unione Bassa Reggiana – anno 2015:

Le parti concordano nell'attuazione del progetto di produttività 2015 secondo le modalità contenute nella relazione allegata al presente verbale quale parte integrante e sostanziale dello stesso.

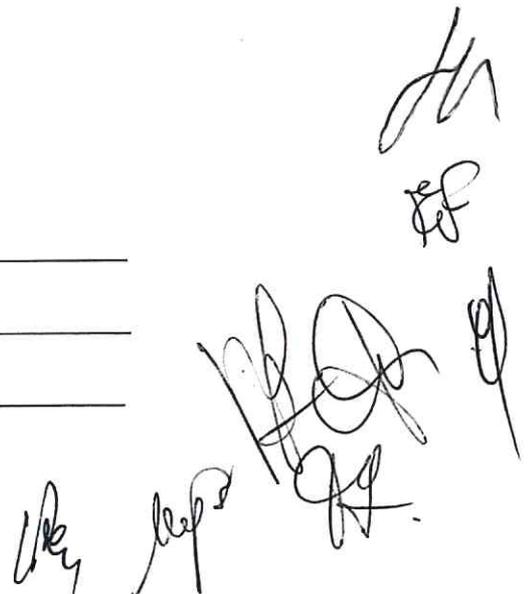
Letto, approvato e sottoscritto.

La Parte Pubblica:

Gamberini Elena (Presidente) _____

Farina Maria Luisa (Componente) _____

Romandini Carlo Alberto (Componente) _____



Le OO.SS.:

Francesca Fornasari (C.G.I.L.- F.P./Enti Locali) Francesca Fornasari

Elena Ferrari (C.G.I.L.- F.P./Enti Locali) Elena Ferrari

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

Falcitano Luca (DI.C.C.A.P.) Falcitano Luca

LE RSU:

Ghizzoni Fabio (C.G.I.L.) Ghizzoni Fabio

Manfredotti Alessandro (DICCAP) Manfredotti Alessandro

Sepali Luigi (C.I.S.L.) Sepali Luigi

Gandolfi Alessandro (DICCAP) Gandolfi Alessandro

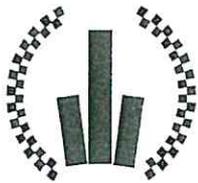
Cavallari Gianluca (DICCAP) Cavallari Gianluca

Ferretti Gianluca (DICCAP) Ferretti Gianluca

Orlandelli Angelo (DICCAP) Orlandelli Angelo

Campochiaro Salvatore (UIL) Campochiaro Salvatore

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AREA POLIZIA MUNICIPALE ANNO 2015
(applicazione disposizioni art. 15 comma 5 CCNL 1/4/1999)

PROGETTO: "PROSSIMITA' E PRESIDIO DEL TERRITORIO

DESCRIZIONE E QUANTIFICAZIONE DEI NUOVI O MAGGIORI SERVIZI

Il progetto interessa tutti gli operatori appartenenti al Corpo di Polizia Municipale "Bassa Reggiana" per un totale di 49 addetti distribuiti sui comuni dell'Unione: Boretto, Brescello, Gualtieri, Guastalla, Luzzara, Novellara, Poviglio, Reggiolo.

La percezione di sicurezza in questi anni ha subito un forte ridimensionamento anche in assenza di episodi specifici vissuti in prima persona, pertanto la presenza della Polizia Municipale durante le giornate festive, serali e notturne e nei momenti aggregativi, può contribuire a determinare un aumento del senso di percezione di quella sicurezza che consente l'ordinato svolgimento della vita sociale.

Il sentimento di insicurezza è determinato da atteggiamenti individuali e collettivi, da fattori psicologici, sociali, relazionali, culturali, da esperienze personali, ma a volte anche da stereotipi e pregiudizi.

Infatti, oltre a fenomeni conclamati di criminalità diffusa, che costituiscono l'aspetto per certi aspetti più facilmente percepibile e misurabile, concorrono a generare insicurezza molti altri aspetti legati alla vita quotidiana (scelte di urbanizzazione, i ritmi di vita delle persone, gli episodi di vandalismo, inciviltà e degrado, la mancanza di riferimenti certi ecc.).

Il compito della Polizia Municipale dovrà essere quello di saper intervenire non solo al verificarsi di fenomeni criminali, compito primario di altre forze di polizia, ma anche e soprattutto di incidere sulle paure che i cittadini hanno di essere vittime dei crimini.

Per intervenire efficacemente occorre operare in un'ottica di "Prossimità" e sviluppare contemporaneamente la disponibilità a dialogare con i cittadini per comprendere i loro reali bisogni.

L'obiettivo del progetto, oltre a quello di garantire una presenza in tutti i giorni festivi, per almeno 2 turni, e l'aggiunta del turno serale nel periodo estivo per tre giorni a settimana, è quello di fare sentire la presenza della Polizia Municipale nei punti di maggiore aggregazione ed anche nelle frazioni, al fine di aumentare la percezione di sicurezza dei cittadini.

La finalità ultima del progetto sarà quella di fare aumentare la fiducia nelle istituzioni attraverso l'instaurazione di un rapporto diretto e di servizio che consenta agli operatori di raccogliere segnalazioni ed informazioni utili a prevenire ed arginare fenomeni di degrado urbano.

Gli orari di presenza saranno decisi di volta in volta, tenendo conto delle iniziative e delle manifestazioni, sia di carattere religioso che di carattere civile che andranno a svolgersi sul territorio.

L'intento sarà quello di assicurare una presenza attiva sul territorio ed in particolare nei "luoghi a rischio degrado", non solo negli orari ordinari, ma anche nei turni serali, festivi e notturni.

Nella consapevolezza che la percezione del ruolo di prossimità e di vicinanza della Polizia Municipale, possa consentire ai cittadini di trovare un punto di riferimento costante a cui indirizzare con sempre maggiore frequenza segnalazioni di situazioni di degrado o insicurezza.

L'obbiettivo si potrà raggiungere predisponendo i seguenti servizi sovracomunali:

- **Giornalieri:** Saranno previsti servizi giornalieri sovracomunali finalizzati ad implementare la sicurezza stradale ed il rispetto della legalità;
- **Festivi:** Saranno garantiti almeno **due turni** di servizio in tutte le giornate festive, con la possibilità di espletamento del 3° turno in caso di particolari ricorrenze e nel periodo estivo;
- **Serali:** Verranno organizzati almeno **80** turni giornalieri con orario 18,00/24,00 o 19/00/01,00, prevalentemente in periodo estivo e nelle giornate di Mercoledì, venerdì e sabato, che risultano essere quelle in cui si evidenziano le maggiori problematiche;
- **Notturni:** Verranno effettuati almeno **10** servizi in orario 21,00/03,00 o 22,00/04,00, in occasione di eventi particolari e con la finalità di prevenire le c.d. stragi del sabato sera;

(Area containing multiple handwritten signatures and initials)

RISULTATO ATTESO E LIVELLO DI COMPLESSITA' DEL RISULTATO STESSO

Il risultato atteso è quello del raggiungimento delle aliquote dei controlli mediante l'espletamento dei servizi preventivati con l'attuazione e programmazione di turni sovra comunali mirati a soddisfare le esigenze di controllo, consistenti in:

1. Effettuazione di almeno **500** servizi di pattugliamento e controllo del territorio finalizzati al rispetto delle norme di sicurezza stradale;
2. Esecuzione di almeno n. **80** posti di controllo della circolazione stradale nelle giornate festive od in occasione di particolari manifestazioni in orari serali e/o notturni.
3. Esecuzione di almeno n. **100** interventi per il controllo di "luoghi a rischio degrado".
4. Effettuazione di almeno **80** servizi in ore serali.
5. Effettuazione di almeno **2** turni giornalieri tutti i giorni dell'anno (festivi compresi).
6. Effettuazione di almeno **10** turni notturni (con orario di termine lavoro dalle 02,00).

MODALITA' PREVISTE PER LA VERIFICA DEL RISULTATO

La verifica del risultato sarà oggetto di consuntivo da eseguire alla scadenza del 31 dicembre 2015, a seguito di verifica ed analisi dei servizi effettuati che devono essere documentati da ogni sede decentrata e raccolti a cura della Sala Operativa.

La valutazione finale sarà effettuata con cadenza annuale con apposito provvedimento del Comandante, sulla base del resoconto fornito dall'Ufficio di Direzione, in riferimento alla totalità dei servizi prestati.

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE MESSE A DISPOSIZIONE E MODALITA' DI CALCOLO DELLE STESSE

Secondo i parametri stabiliti dalla legge regionale, recepiti dallo studio di fattibilità approvato dalla Giunta dell'Unione, la dotazione organica dell'Unione Bassa Reggiana dovrebbe essere di 60 unità. Attualmente in servizio vi sono 49 operatori di cui 1 prossimo al pensionamento. Le recenti modifiche legislative hanno di fatto stabilito l'impossibilità di poter coprire i posti vacanti, in attesa del completo assorbimento del personale appartenente alla Polizia Provinciale, lasciando solo la possibilità di procedere in futuro alla copertura di max 2/3 posti attraverso l'istituto del "Comando".

Il progetto presentato, grazie anche alla nuova organizzazione del lavoro posta in essere, consentirebbe la programmazione e l'effettuazione di servizi serali, notturni e festivi, nonostante le vacanze in organico, corrispondenti ad almeno 7/8 unità.

Il costo stimato annuo di un Agente di PM in cat. C è pari a circa € 34.000,00 annui, e pertanto il risparmio calcolato su almeno n.5 mancate assunzioni, ammonterebbe, su base annua ad € 170.000,00.

La quota prevista per l'incentivo del progetto di € 42.362,00 (esclusi i costi del turno che sarebbero comunque presenti anche in caso di incremento dell'organico) è pari al 24,91 % del costo stimato qualora si ricorresse alle assunzioni del personale previsto dall'organico.

Il progetto deve tenere in considerazione i seguenti compensi economici:

- a. l'erogazione del 100% del compenso alla effettuazione di tutti i turni ed i controlli preventivati;
- b. l'erogazione di una quota pari all'80% del compenso alla effettuazione dei turni preventivati ma con effettuazione dell'80% dei posti di controllo;

Per quanto riguarda l'importo relativo da finanziare, trattandosi di più comuni, si fissa una somma media pro-capite pari ad € 962,77 da conferire.

Si quantifica l'importo pro capite in € 962,77, tenuto conto del costo medio di maggiorazione, ed ipotizzando la partecipazione al progetto di nr° 44 operatori.

Dal prospetto seguente si evince una previsione, al netto della indennità di turno, pari ad € 42.362,00, con conseguente ripartizione a calcolo dei compensi previsti per ogni singolo servizio.

In considerazione del fatto che il Corpo "Bassa Reggiana" è disciplinato da una convenzione tra gli otto comuni partecipanti e gli stipendi sono erogati direttamente dai singoli comuni, l'erogazione deve avvenire per ogni singolo comune, come di seguito riportato:

BORETTO	€ 2.000,00
BRESCELLO	€ 2.618,00
GUALTIERI	€ 4.000,00
GUASTALLA	€ 13.800,00
LUZZARA	€ 5.600,00
NOVELLARA	€ 7.200,00
POVIGLIO	€ 4.344,00
REGGIOLO	€ 5.600,00

Il progetto sarà incentivato in considerazione in considerazione dei seguenti criteri:

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

- c. l'erogazione del **100%** del compenso al raggiungimento dell'obiettivo, ossia alla effettuazione di tutti i turni ed ai controlli preventivati;
- d. l'erogazione di una quota pari **all'80%** in caso gli obiettivi vengano raggiunti in quota inferiore ma comunque superiore all'80%.

L'importo relativo al progetto, da finanziare nel corso del 2015, in fase di transizione ed in attesa del conferimento definitivo del personale all'Unione Bassa Reggiana, sarà pari alla somma stanziata per l'anno 2014 dalla maggioranza dei Comuni dell'Unione. Il Comune di Brescello farà invece riferimento alle risorse effettivamente liquidate a tale titolo per il 2014, mentre per il Comune di Boretto sarà resa disponibile una somma pari in totale ad un massimo di Euro 2.000,00.

Tenuto conto del fatto che il personale di P.M. risulta allo stato attuale in comando presso l'Unione Bassa Reggiana, i corrispettivi verranno anticipati, a termine della valutazione, dai singoli Comuni ai quali l'Unione Bassa Reggiana rimborserà le somme secondo i criteri di ripartizione della spesa stabiliti dalla deliberazione n. 25 del 18 dicembre 2014 con la quale il Consiglio dell'Unione Bassa Reggiana ha approvato il recepimento della Convenzione per il conferimento all'Unione Bassa Reggiana delle funzioni di Polizia Municipale e Polizia Amministrativa Locale.

ATTESTAZIONE DEL RISULTATO

Si prevede la liquidazione della somma a consuntivo dopo valutazione del Comandante del Corpo ed attestazione del Nucleo di valutazione.

MODALITA' DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

Il compenso è definito annualmente tra i vari dipendenti che hanno partecipato al progetto con le differenziazioni previste e sopra riportate in base alla quantificazione dei servizi effettivamente svolti. Premesso che il raggiungimento dell'obiettivo dell'effettuazione di almeno **500** servizi di pattugliamento e controllo del territorio finalizzati al rispetto delle norme di sicurezza stradale, risulterà essere requisito imprescindibile per il raggiungimento dell'obiettivo, si ritiene di non dover prevedere ripartizione di punteggio al personale effettuante i controlli in quanto gli stessi sono resi possibili anche da altre variabili consistenti nello svolgimento contestuale da parte di altro personale di altri compiti e funzioni non rinviabili (sala operativa, polizia giudiziaria, infortunistica, controlli mercatali ecc.)

Al fine di stabilire la ripartizione delle somme per ogni operatore partecipante, si stabilisce di attribuire un punteggio ad ogni servizio non ordinario effettuato a livello sovracomunale (sere, festivi e notturni), come segue:

punti 1 per servizi Serali: (ore 18,00/24,00 oppure 19,0/01,00):

punti 1 per servizi Festivi:

punti 2 per servizi Serali Festivi:

punti 2 per servizi Superfestivi (Natale, pasqua ecc.):

punti 2 per servizi Notturni (con fine turno programmata dalle ore 02,00 in avanti):

punti 3 per servizi notturni superfestivi:

Ai fini della valutazione vengono previsti per ogni operatore un numero massimo di turni obbligatori che vengono quantificati come segue: nr° 18 turni festivi, nr° 12 turni serali e nr° 3 turni notturni. La somma dei punti raggiunti da ogni operatore sarà la quota base per la suddivisione in percentuale delle somme riconosciute come raggiungimento del progetto (100%, 80%, 50%), pertanto il quoziente tra la somma totale maturata e il punteggio raggiunto determina il valore di un singolo punto il quale, con conseguente attribuzione della somma procapite arrotondata per difetto.

Nel caso di mancato raggiungimento del punteggio minimo stabilito in punti **15** non verrà corrisposta nessuna quota.

Entro il mese di novembre 2015, verrà effettuato il monitoraggio sull'andamento del progetto.

IL RESPONSABILE DELL'AREA

ATTESTAZIONE COPERTURA FINANZIARIA

IL RESPONSABILE FINANZIARIO

VISTI DI CONFORMITA'

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE/OIV

L'ORGANO DI CONTROLLO

(Area for signatures)

(Vertical column of signatures on the right margin)

**INTESA DEFINITIVA PER IL PERSONALE
DEL CORPO UNICO DI P.M. DELL'UNIONE "BASSA REGGIANA"- ANNO 2015 – PARTE
NORMATIVA**

L'anno 2015, il giorno 29 del mese di Settembre alle ore 9,30, nella residenza municipale presso il Comune di Novellara

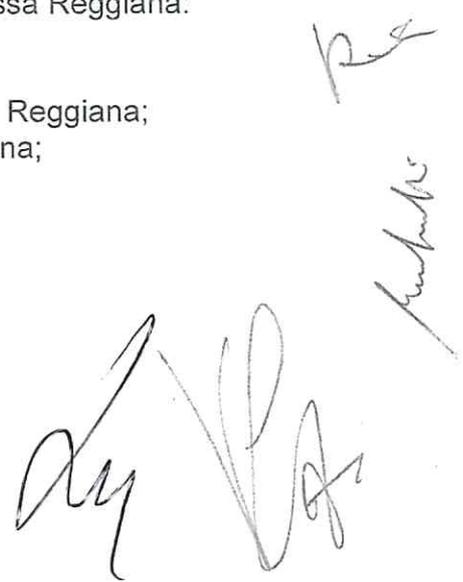
T R A

i rappresentanti della delegazione di parte pubblica dell'Unione Bassa Reggiana:

- Gamberini Elena, Direttore Generale dell'Unione Bassa Reggiana;
- Farina Maria Luisa, Responsabile Ufficio Unico Personale Unione Bassa Reggiana;
- Romandini Carlo Alberto, Comandante del Corpo Unico di Polizia Municipale dell'Unione Bassa Reggiana;

i rappresentanti della delegazione di parte sindacale dell'Unione Bassa Reggiana:

- Francesca Fornasari, rappresentante C.G.I.L.- F.P./Enti Locali;
- Elena Ferrari, rappresentante C.G.I.L.- F.P./Enti Locali Zona Bassa Reggiana;
- Cristian Villani, rappresentante C.I.S.L.- F.P.S Zona Bassa Reggiana;
- Falcitano Luca, rappresentante D.I.C.C.A.P.;
- Ghizzoni Fabio, R.S.U. - C.G.I.L.;
- Manfredotti Alessandro, R.S.U. – DICCAP;
- Sepali Luigi, R.S.U. – C.I.S.L.;
- Gandolfi Alessandro, RSU – DICCAP;
- Cavallari Gianluca, RSU – DICCAP;
- Ferretti Gianluca, RSU – DICCAP;
- Orlandelli Angelo, RSU – DICCAP;
- Campochiaro Salvatore – UIL;



Premesso :

- Che con Deliberazione n.25 del 18 dicembre 2014 il Consiglio Comunale dell'Unione Bassa Reggiana ha approvato il recepimento della Convenzione per il conferimento all'Unione delle funzioni di Polizia Municipale e Polizia Amministrativa Locale;
- Che in attesa del conferimento di tutto il personale in Unione, le Amministrazioni comunali degli otto comuni hanno comandato il personale di Polizia Municipale presso l'Unione Bassa Reggiana;



Preso atto:

- della necessità che l'intero processo di unificazione, nonché la riorganizzazione dallo stesso derivante, sia accompagnato da procedure di confronto e di coinvolgimento costanti con le OO.SS. e le Rappresentanze Sindacali Unitarie;
- della necessità di attivare uno specifico tavolo di confronto tra i soggetti firmatari del presente che seguirà le fasi del processo di trasferimento del Personale con particolare riferimento alla redazione del CCDI, alla definizione della struttura organizzativa del Servizio di PM, alla stesura del regolamento, incontrandosi preliminarmente all'adozione degli stessi;



- che il personale comandato presso l'Unione dei Comuni manterrà il diritto al godimento di tutti gli istituti economico/normativi previsti dai vigenti CCNL e dal CCDI in vigore presso l'Ente di provenienza, fatta eccezione per gli istituti disciplinati dal presente CCDI, e fino alla sottoscrizione di un nuovo CCDI;
- della necessità di individuare e rendere disponibili da parte di ognuno degli otto comuni, le risorse decentrate necessarie a sostenere gli istituti contrattuali, gli obiettivi ed i progetti di miglioramento dei dipendenti interessati;
- della necessità che gli Enti appartenenti al Corpo Unico di Polizia Municipale e l'Unione si assumano l'impegno ad adeguare l'attuale dotazione organica di P.M. ai parametri fissati dalla Regione ER in attuazione della L.R. n.24/2003 e successive disposizioni, compatibilmente con le norme vigenti in materia di capacità assunzionale degli Enti Locali;

Tutto ciò premesso, le parti concordano:

ART. 1 DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica a tutto il Personale dipendente della Polizia Municipale dell'Unione Bassa Reggiana di cui all'oggetto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, contratti formazione e lavoro. Gli effetti giuridici ed economici, salvo diversa indicazione, decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Il presente contratto per la parte normativa (in riferimento al relativo CCNL) ed economica è riferito all'anno 2015, fatti salvi i provvedimenti assunti fino alla data di sottoscrizione del presente CCDI, salvaguardando la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario. Vengono definite con cadenza annuale le modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Le presenti disposizioni contrattuali che non siano in contrasto con le disposizioni di legge e contrattuali vigenti rimangono in vigore fino a quando non sono sostituite da successivo contratto collettivo decentrato.

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, i contratti collettivi decentrati integrativi vigenti.

Per quanto non disciplinato dal presente CCDI si fa riferimento ai CCNL ed agli accordi decentrati in essere in ogni singolo Comune.

Le parti danno atto che eventuali disposizioni inserite nel presente contratto, che siano in contrasto con la normativa legislativa di riferimento, sono nulle di diritto.

ART. 2 RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO AI SENSI DELL'ART.22 DEL CCNL DELL'1/04/1999

Premesso che la riduzione dell'orario non deve comportare una riduzione del servizio, al fine di non disattendere i principi ispiratori del contratto nazionale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività svolta, si concorda quanto segue:

a) gli oneri derivanti dall'applicazione dell'art.22 del CCNL 1/4/1999 non comportano un aumento della dotazione organica all'interno del Corpo Unico di Polizia Municipale, ma si fronteggiano tramite una diversa organizzazione del personale operante nella struttura in parola;

b) per garantire una organizzazione dei turni di lavoro funzionale al servizio ed ai dipendenti, la riduzione dell'orario avviene tramite il riconoscimento forfetario di 40 ore annue individuali (3 ore e 20 minuti mensili), conteggiate in un apposito monte ore;

c) il monte ore annuo, pari a 40 ore individuali per ogni anno solare, viene ridotto, in proporzione ai mesi di servizio attivo. Si considera mese di servizio attivo quello in cui le assenze risultino inferiori a 15 giorni.

d) le 40 ore annue individuali da recuperare dovranno essere recuperate entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello in cui sono state maturate, trascorso tale termine il monte ore si azzerà.

La disciplina di cui al presente articolo entrerà in vigore dal primo giorno del mese successivo a quello di stipula.

ART. 3 SERVIZI MINIMI IN CASO DI SCIOPERO

Richiamato l' Accordo collettivo nazionale del 19/09/2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali l'Amministrazione quantifica su tutto il territorio dell'Unione dei Comuni quale contingente minimo in caso di sciopero n. 1 pattuglia composta da tre operatori per il turno antimeridiano e n.1 pattuglia composta da tre operatori per il turno pomeridiano.

ART. 4 FORMAZIONE

L'Unione promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento e la specializzazione del Personale inquadrato in tutte le categorie impegnando le risorse consentite dalla normativa vigente in modo da garantire la crescita professionale e l'aggiornamento tecnico-operativo. I piani annuali di formazione e aggiornamento per tutti i dipendenti saranno presentati all'inizio di ogni anno e rendicontati su richiesta delle OO.SS e/o delle R.S.U.

ART. 5 LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione preventiva, ancorché verbale, da parte del Responsabile di riferimento.

Annualmente le parti si incontrano per verificare l'utilizzo del fondo per il lavoro straordinario di cui all'art.14 del CCNL 1.04.1999.

La prestazione minima considerata straordinario deve essere di almeno 15 minuti (lo straordinario matura dal 16° minuto in poi).

Gli importi relativi allo straordinario saranno pagati trimestralmente.

In caso di lavoro prestato in giornata festiva di riposo settimanale, al personale spetterà il trattamento previsto dall'art.24, comma 1, del CCNL 1/04/1999 (compenso aggiuntivo pari al 50% del valore economico delle ore lavorate ed equivalente riposo compensativo).

ART. 6 COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL 22/01/2004 e QUANTIFICAZIONE ANNUALE DELLE RISORSE DEL SALARIO ACCESSORIO

La costituzione e quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengono determinate annualmente e comunicate alle OO.SS.

Di norma entro il 30 luglio ogni Comune dovrà comunicare l'effettivo ammontare delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità e delle risorse accessorie disponibili da dedicare allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla produttività, nonché agli altri istituti economici previsti nel presente contratto.

Tali risorse da destinare ai dipendenti assegnati al Corpo Unico di Polizia Municipale per l'anno 2015 sono ricomprese all'interno dei fondi del salario accessorio dei singoli Comuni.

I criteri per la distribuzione delle risorse accessorie sono materia di contrattazione decentrata integrativa con le OO.SS. e le RSU.

Per l'anno 2015 i compensi da destinare alla produttività collettiva saranno riconosciuti al personale del Corpo di Polizia Municipale in comando all'Unione facendo riferimento al sistema di valutazione vigente nel singolo Comune datore di lavoro. A decorrere dal trasferimento di suddetto personale in Unione, si farà invece riferimento al sistema di valutazione vigente presso l'Unione Bassa Reggiana.

ART. 7 STRUMENTI INCENTIVANTI

Gli incentivi di produttività assumono come priorità condivisa il conseguimento di obiettivi di miglioramento del servizio e di coinvolgimento del Personale negli obiettivi gestionali.

Gli Enti pertanto, nel limite delle risorse complessivamente destinate a tale scopo, concorrono al loro riconoscimento sulla base del grado di realizzazione del piano generale di attività e della verifica dei risultati conseguiti;

Anche le progressioni economiche, quando consentite, nei limiti delle risorse disponibili e di quanto stabilito dal contratto collettivo, rappresentano lo strumento per favorire lo sviluppo professionale e il riconoscimento dell'impegno e dei lavoratori;

L'entità delle risorse sarà valutata anno per anno, in base alla capacità delle risorse complessivamente destinate per Ente al salario accessorio della P.M.

ART. 8 PROGETTO FINALIZZATO DI PRODUTTIVITÀ

L'Unione Bassa Reggiana può presentare progetti specifici di miglioramento del servizio o di singole attività rivolte ai cittadini ai sensi dell'art.15 comma 5 del CCNL 1.04.1999, mettendo in correlazione il raggiungimento degli obiettivi previsti dai progetti, con un compenso di produttività per i dipendenti che partecipano ai progetti stessi. La relazione tra le attività svolte da ogni singolo dipendente, il raggiungimento degli obiettivi e il relativo compenso, sarà disciplinato all'interno degli stessi progetti.

Le parti concordano nel formulare i progetti incentivanti di norma entro il mese di Marzo dell'anno di riferimento.

La liquidazione delle risorse individuate avverrà entro il mese di giugno dell'anno successivo a seguito della valutazione del raggiungimento degli obiettivi.

Relativamente all'anno 2015 i Comuni dell'Unione Bassa Reggiana garantiscono le medesime risorse prendendo a riferimento quelle rese disponibili per il personale attualmente in comando all'Unione sul 2014. Per il Comune di Brescello si farà invece riferimento alle risorse effettivamente liquidate a tale titolo per il 2014, mentre per il Comune di Boretto sarà resa disponibile una somma pari in totale ad un massimo di € 2.000,00.

ART. 9 REPERIBILITA'

La reperibilità fino a nuova intesa continuerà ad essere applicata esclusivamente in quei territori comunali ove era già attiva, con le stesse modalità e risorse umane ed economiche dedicate.

A decorrere dal trasferimento del personale in Unione la reperibilità verrà effettuata con tre operatori ogni giorno a rotazione su tutto il personale.

ART. 10 INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ

L'indennità annua di responsabilità è percepita dalle figure di cat. D (Ispettori) ed è legata alla responsabilità di una struttura operativa, del coordinamento del personale del Corpo Unico fungendo da unico referente in particolari turni di servizio e allo svolgimento delle funzioni di U.P.G.

Le parti concordano che detta indennità ammonta ad € 1.033,00 annui e sarà erogata mensilmente alle figure formalmente individuate.

I compensi relativi alle indennità previste dai CC.CC.NN.LL. vigenti vengono erogati al personale, di norma, il mese successivo a quello dell'effettuazione.

ART. 11 POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'Unione informa preventivamente le OO.SS. e le RSU sul sistema di pesatura e di quantificazione delle P.O.

ART. 12 ORARI DI SERVIZIO

Le parti concordano che il turno dovrà svolgersi secondo le seguenti articolazioni orarie:

-TURNO ANTIMERIDIANO: 07.15-13.15

-TURNO POMERIDIANO: 13.00-19.00

-TURNO SERALE: 18.00-24.00 o 19.00-01.00

-TURNO NOTTURNO: 21.00-03.00 oppure 22.00-04.00

Salvo quanto stabilito dai CC.CC.NN.LL, per garantire l'esecuzione dei servizi fondamentali (quali ad esempio servizio scuole, mercati, manifestazioni ecc,) il Responsabile dei turni potrà disporre l'entrata in servizio del personale con una flessibilità di 15'.

E' garantita ai dipendenti una tolleranza di 5' relativamente all'orario di entrata in servizio da recuperare a fine turno.

ART. 13 PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Gli Enti datori di lavoro provvedono annualmente all'accantonamento e all'erogazione dei fondi di cui all'art.208 del D.Lgs.n. 285/92, così come previsto negli specifici accordi in essere.

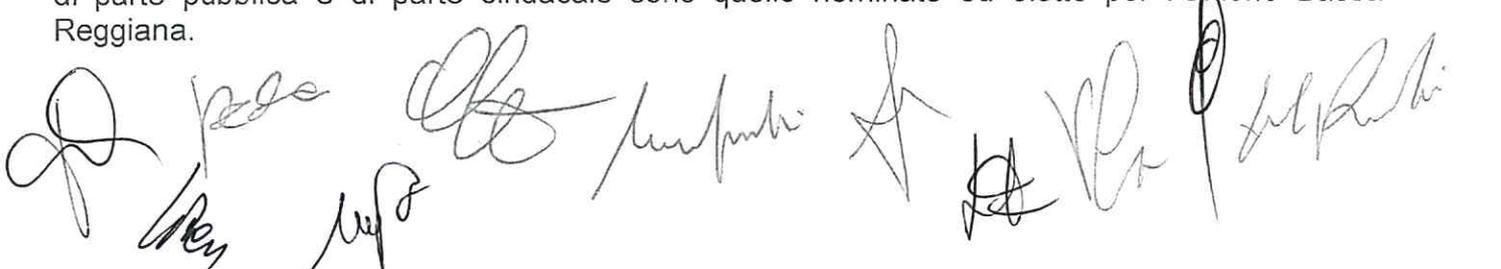
L'Unione si impegna fin da subito a sottoscrivere un nuovo accordo tra le parti in modo da omogeneizzare sia l'importo erogato che il fondo di destinazione così come sottoscritto nell'accordo del 6 Giugno 2013 sottoscritto per il precedente Corpo Unico di P.M. "Bassa Reggiana, il quale riporta testualmente " che le parti intendono individuare nel Fondo Perseo, la forma di previdenza per l'erogazione dei trattamenti pensionistici complementari, del sistema obbligatorio pubblico, al fine di assicurare più elevati e garantiti livelli di copertura previdenziale".

La somma da accantonare come previdenza complementare per l'anno 2015 viene quantificata nella misura massima di € 300,00 per ogni operatore. L'Unione si impegna a ridiscutere per il 2016 la quantificazione di tale somma e a rendicontare alle OO.SS. e alle RSU l'ammontare annuo dell'incassato. Le parti si danno atto che tutti i Comuni dovranno comunicare le quote nominali accantonate durante le precedenti gestioni del servizio di Polizia Municipale.

ART. 14 RELAZIONI SINDACALI

Le norme previste nel presente accordo, compresi i compensi economici, decorrono dalla sottoscrizione dell'intesa, ad eccezione delle diverse indicazioni espressamente disciplinate. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Per le materie demandate alla contrattazione decentrata in relazione al personale in comando all'Unione ed assegnato al Corpo Unico di Polizia Municipale "Bassa Reggiana", la delegazione di parte pubblica e di parte sindacale sono quelle nominate ed elette per l'Unione Bassa Reggiana.



Gli accordi decentrati sottoscritti ai sensi del presente articolo dalla delegazione trattante dell'Unione in relazione al personale in comando all'Unione ed assegnato al Corpo Unico di Polizia Municipale "Bassa Reggiana" dovranno essere recepiti dalle singole delegazioni trattanti di ciascun Comune facente parte del Corpo nell'ambito della propria contrattazione decentrata.

La Parte Pubblica:

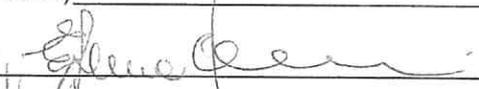
Gamberini Elena (Presidente) _____ 

Farina Maria Luisa (Componente) _____ 

Romandini Carlo Alberto (Componente) _____ 

Le OO.SS.:

Francesca Fornasari (C.G.I.L.- F.P./Enti Locali) _____

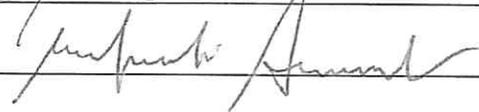
Elena Ferrari (C.G.I.L.- F.P./Enti Locali) _____ 

Cristian Villani (C.I.S.L.- F.P.S.) _____ 

Falcitano Luca (DI.C.C.A.P.)   

LE RSU:

Ghizzoni Fabio (C.G.I.L.) _____ 

Manfredotti Alessandro (DICCAP) _____ 

Sepali Luigi (C.I.S.L.) _____

Gandolfi Alessandro (DICCAP) _____ 

Cavallari Gianluca (DICCAP) _____

Ferretti Gianluca (DICCAP) _____

Orlandelli Angelo (DICCAP) _____

Campochiaro Salvatore (UIL) _____

