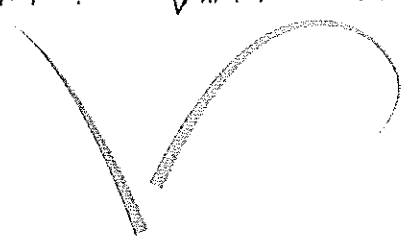


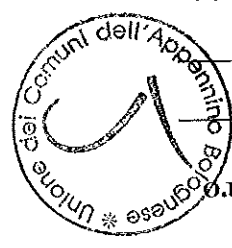
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
UNIONE DEI COMUNI DELL'APPENNINO BOLOGNESE
ISTITUZIONE SERVIZI SOCIALI EDUCATIVI E CULTURALI**

CAMUGNANO CASTEL D'AIANO CASTEL DI CASIO CASTIGLIONE DEI PEPOLI GAGGIO MONTANO GRIZZANA MORANDI MARZABOTTO MONZUNO SAN BENEDETTO VAL DI SAMBRO VERGATO	 Unione dei comuni dell'Appennino bolognese
---	--

20 settembre 2017

Autorizzazione alla sottoscrizione DGU nr. 59/2017

Le parti:



 Patore di lavoro
 I.O.S.S.
 C.R.C.

RSU
 C.R.C.

1. Fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Il fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività è determinato ai sensi di quanto previsto dall'articolo 31 CCNL 22 gennaio 2004.

In applicazione dell'art. 5 CCNL 01.04.1999 (come modificato dall'art. 4 CCNL 22.01.2004) il fondo è liquidato annualmente sulla base dei contenuti del presente accordo, fino a concorrenza delle somme erogate nell'esercizio precedente. Per quanto non previsto le parti si ritrovano annualmente per determinare le relative modalità di utilizzo.

2. Personale Comandato

Al personale che opera presso l'Unione/Istituzione in forma di comando, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono essere attribuite, qualora ne ricorrano i presupposti ed in rapporto alla prestazione resa, i medesimi istituti di salario accessorio variabile assegnabili al personale dell'Unione/Istituzione.

L'attribuzione dei compensi accessori segue la disciplina in essere presso l'Unione/Istituzione ed il costo del salario accessorio grava integralmente sul relativo fondo. L'Unione/Istituzione stessa provvede poi direttamente alla liquidazione delle competenze spettanti.

Per il personale in comando al 100% della propria prestazione lavorativa, al fine di uniformarne il trattamento, la presente disciplina ha valore integrale, ricomprendendo anche la produttività individuale e collettiva oltre al trattamento economico fondamentale. Per il personale comandato a tempo parziale i compensi legati alla produttività individuale e collettiva, oltre al trattamento economico fisso e continuativo, sono in ogni caso erogati esclusivamente dall'ente di appartenenza.

Dalla presente disciplina è escluso in comando proveniente da altri comparti di contrattazione, che viene regolato da specifici accordi.

3. Valutazione e produttività

Tutti i dipendenti dell'Unione/Istituzione sono valutati annualmente da parte del responsabile di riferimento e i compensi per la produttività, di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL 01.04.1999, sono corrisposti misura diretta e proporzionale alla valutazione conseguita.

La valutazione avviene utilizzando, per ciascun dipendente, una scheda di riferimento (allegata) composta da almeno 20 items (ambiti di valutazione) suddivisi in aree di intervento.

[Handwritten signatures]

Foro ERS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Elisabetta D'Amico

Il responsabile sceglie almeno 5 items tra quelli proposti, a questi dovrà associare un peso relativo la cui somma sia pari a 100, quindi per ogni item assegnerà una valutazione da zero a dieci, così che ogni dipendente avrà una valutazione annuale compresa tra zero e cento.

Il responsabile ha poi la possibilità di integrare la scheda con un ulteriore item - qualora intenda valutare caratteristiche non altrimenti presenti.

Al fine di garantire l'uniformità e l'omogeneità delle valutazioni è costituita una Commissione di valutazione, composta dal Direttore che la presiede, dall'Organismo di Valutazione, dal Responsabile del Servizio Associato Gestione del Personale e a cui possono essere chiamati a partecipare anche i Responsabili di servizio di volta in volta interessati. La Commissione avrà il compito di:

- verificare l'omogenea ed uniforme applicazione del sistema valutativo (anche al fine di evitare disparità di trattamento);
- richiedere ai singoli Responsabili chiarimenti e specificazioni sulle modalità complessive di valutazione;
- formulare chiarimenti sulla modalità del ciclo di valutazione, sull'applicazione del modello valutativo ed eventualmente fornire indicazioni e suggerimenti per rendere uniforme l'approccio valutativo;
- prevedere specifici corsi di formazione per i Responsabili e i dipendenti sul ciclo della performance e le modalità valutative;

La Commissione non potrà entrare nel merito delle singole valutazioni individuali, di competenza dei singoli Responsabili.

Una volta predisposte le proposte di valutazione dovranno essere inviate al Direttore che verificherà, in sede di Commissione, l'omogeneità e l'uniformità della valutazione in relazione ai diversi ambiti operativi dell'Ente e dei suoi organismi, e provvederà a validarle o nel caso a richiederne l'adeguamento ai principi di cui sopra.

In esito a tale percorso il Responsabile consegnerà la valutazione effettuata singolarmente a ciascun lavoratore, in un breve incontro informativo.

La scheda di valutazione si configura quindi come uno strumento aperto - facilmente modificabile e integrabile - finalizzato a consentire la valutazione di posizioni lavorative anche con caratteristiche e specificità molto diverse che mal si concilierebbero con uno strumento che rigidamente definisca quali aspetti della prestazione lavorativa porre sotto attenzione.

In sede di prima applicazione, sia per rendere lo strumento di facile utilizzo ma anche confidando in un'attenta e corretta capacità di valutazione dei responsabili, non sono previsti meccanismi correttivi legati ad esempio alla categoria di inquadramento, alla presenza in servizio o a soglie/fasce di merito.




Hoce
Gao





Stanza
Dun

La valutazione del personale che ha svolto in misura frazionata la prestazione lavorativa (part-time, tempi determinati in corso d'anno, ecc.) dovrà essere congruente con l'estensione delle prestazioni rese. Per attivare la procedura di valutazione e la conseguente erogazione del trattamento economico di produttività è comunque richiesta una prestazione lavorativa, non frazionata, superiore a mesi 3.

Quindi, un dipendente che realizza una valutazione annuale di 40/100 otterrà un compenso per produttività pari al doppio di quello di un qualsiasi altro dipendente valutato 20/100 e pari alla metà di un dipendente valutato 80/100.

Nell'ambito delle risorse complessive destinate alla produttività dell'Istituzione servizi Sociali, una quota massima pari a € 2.400,00 è destinata alla produttività collettiva del Servizio Assistenza Domiciliare in relazione alle attività previste per effetto dell'accredito distrettuale.

Analogamente per quanto riguarda gli educatori è prevista una quota massima pari a € 1.800,00 destinata alla produttività collettiva dei servizi 0-3 a gestione diretta, limitatamente all'esercizio 2016. Tale quota è finalizzata al mantenimento, limitatamente all'esercizio di trasferimento, di quote pregresse contemplate dai CCDI di provenienza.

4. Indennità di particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f), del

Ccnl 1° aprile 1999 e art. 36 del CCNL 22.1.2004)

L'indennità di particolari responsabilità viene riconosciuta per «compensare in misura non superiore a 2.500 euro annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del Ccnl del 31 marzo 1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del Ccnl del 31 marzo 1999».

Nel presente accordo sono definite:

A. le fattispecie di responsabilità cui collegare l'attribuzione dell'istituto economico accessorio;

B. i criteri di riconoscimento ed attribuzione dello stesso;

C. i valori di erogazione, laddove non già prescritti dall'ordinamento contrattuale nazionale;

D. le procedure per l'individuazione e corrispondenza dei compensi al titolo che ci occupa.

Valori annui: min. 500,00 €; max 2.500,00 €

sono graduati in funzione di quanto segue:





5000 Euro









Chlorine

Chlorine

Il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al Ccnl 31 marzo 1999), siano espresse

Descrizione della specifica responsabilità	IMPORTO ANNUO
Responsabilità procedimentale e gestionale di ufficio o di servizio in supplenza, con potere di svolgere attività istruttoria e di adottare atti verso l'esterno privi di natura provvedimentale	Fino a euro 1.200,00
Responsabilità specifica di procedimenti amministrativi o di attività rilevanti verso l'esterno (graduabile in funzione del numero di deleghe, della complessità dell'iter procedimentale, del valore economico del procedimento gestito, etc...)	Fino a euro 2.000,00
• Coordinamento di attività e dipendenti; • Conduzione e coordinamento di costanti e complesse relazioni con il pubblico;	Fino a euro 1.200,00
• Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale; • Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via);	Fino a euro 1.800,00
Responsabilità procedimentale e gestionale di ufficio o di servizio in supplenza, con potere di adottare atti che impegnino l'amministrazione verso l'esterno	Fino a euro 2.500,00
In caso di ricorrenza di due o più delle fattispecie sopra indicate non riconducibili ad un medesimo contesto operativo funzionale	Da euro 1.000,00 fino a euro 2.500,00

IMPORTO ANNUO

responsabilità

Descrizione della specifica

Fino a euro 1.200,00

Fino a euro 2.000,00

Fino a euro 1.200,00

Fino a euro 1.800,00

Fino a euro 2.500,00

Da euro 1.000,00 fino a euro 2.500,00

IMPORTO ANNUO

responsabilità

Descrizione della specifica

Fino a euro 1.200,00

Fino a euro 2.000,00

Fino a euro 1.200,00

Fino a euro 1.800,00

Fino a euro 2.500,00

Da euro 1.000,00 fino a euro 2.500,00

IMPORTO ANNUO

responsabilità

Descrizione della specifica

Fino a euro 1.200,00

Fino a euro 2.000,00

Fino a euro 1.200,00

Fino a euro 1.800,00

Fino a euro 2.500,00

Da euro 1.000,00 fino a euro 2.500,00

dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.

La liquidazione verrà corrisposta annualmente a consuntivo, previa formale attribuzione delle responsabilità previste, salvo non si tratti di attività ricorrenti per le quali è ammissibile (in accordo con il Responsabile del servizio) una liquidazione mensile previa verifica del concreto esercizio delle stesse da parte del Responsabile.

Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i dirigenti/responsabili, tuttavia, valutano, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti/responsabili di riferimento, i quali annualmente formulano la proposta sulla base dello schema di cui sopra al Direttore, il quale provvede nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo, anche al fine di omogeneizzare ed uniformare le proposte in funzione delle responsabilità che si intende conferire. Il Direttore rimette quindi ai singoli dirigenti/responsabili il formale conferimento della responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità, specificandone le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio associato di gestione del personale e al Direttore. Analoga comunicazione dovrà essere trasmessa in caso di revoca dell'affidamento.

5. Maneggio valori

L'indennità prevista dall'art. 36 del CCNL del 14.9.2000 è erogata agli agenti contabili formalmente individuati all'interno dei servizi, secondo le seguenti modalità:

- valore di cassa fino a € 6000,00 annuali - indennità giornaliera di € 0,52;
- valore di cassa da € 6001,00 a € 15000,00 annuali - indennità giornaliera di € 0,77;
- valore di cassa da € 15001,00 a 30.000,00 annuali - indennità giornaliera di € 1,04;
- valore di cassa da € 30001,00 a 45.000,00 annuali - indennità giornaliera di € 1,29;
- valore di cassa maggiore di € 45000,00 annuali - indennità giornaliera di € 1,56;

6. Compensi per indennità di disagio

1000
612

1000
612

1000
612

1000
612

L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che svolge in via continuativa e prevalente l'attività disagiata, salvo diversa esplicita previsione, ed è erogata per le sole ore di effettiva prestazione dell'attività.

E' altresì possibile cumulare più compensi o indennità "accessorie" ad esempio "rischio" e "disagio", solo purché questi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva.

In base all'art. 17 comma 2 lett. e) del CCNL 14/04/1999, le risorse indicate nel presente articolo sono dedicate esclusivamente al personale appartenente alle categorie B e C che svolge attività particolarmente disagiata; le parti hanno valutato le situazioni concrete in cui il personale sotto indicato opera e la peculiarità del contesto.

L'ammontare dell'indennità è definita in funzione dell'effettivo disagio e quantificata come segue:

- Personale educativo = Euro 20,00 mensili in relazione ai mesi nei quali vengono garantite le attività di sostituzione sui diversi turni;
- Personale nel profilo di ADB/OSS che svolge attività di assistenza domiciliare (SAD) per il disagio connesso agli spostamenti = Euro 25,00 mensili in relazione alle giornate di effettiva presenza in servizio.

7. Compensi per indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000 con il presente accordo sono confermate le posizioni di lavoro già individuate con il CCDI 2014 sottoscritto in data 13 maggio 2015, che comportano continua e diretta esposizione a rischi potenzialmente pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale e più precisamente:

a) Prestazioni che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;

b) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (officine, ecc.).

Le parti convengono che sono riferibili alle condizioni generali sopra descritte le seguenti categorie di lavoratori (ognuna nell'ambito delle diverse e specifiche attività assegnate):

a) Personale che svolge le attività connesse al profilo di ADB/OSS, in quanto costantemente esposto ad attività riconducibili a quelle usuranti comportanti notevole sforzo fisico e psicologico, e ad alto rischio di inidoneità;

b) Personale che svolge le attività connesse al profilo di collaboratore scolastico;

Ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra compete, per il solo periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di € 30,00 così come disposto dall'art. 41 del CCNL 22/01/2004 ed è corrisposta in caso di prestazione lavorativa effettivamente svolta.

8. Indennità di turno

[Handwritten signatures]

Hoica cap

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Olivero

In relazione alla necessità di garantire, comunque, il rispetto dei vincoli di spesa e degli equilibri di bilancio, le parti concordano di verificare la possibilità di avvalersi della facoltà di incrementare le risorse variabili in funzione di specifici ed effettivi incrementi di tipo

12. Incremento risorse variabili art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999

Per il personale assegnato al servizio Intercomunale di Polizia Municipale, come previsto nel relativo progetto organizzativo-funzionale approvato con DGU nr 35 del 19/06/2016, si richiamano le disposizioni contenute nel contratto decentrato integrativo territoriale, già operante in modo uniforme, sottoscritto in data 15.11.2011 (che si allega).
A fronte dell'accrescimento del servizio nell'ambito territoriale del servizio intercomunale, sono previste forme di incentivazione specifica, finalizzate ad assicurare uniformità di trattamento a tutto il personale operante nel servizio finalizzato al controllo finalizzato alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché il potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione alle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 del cds, anche avvalendosi della quota dei proventi di cui alla lett. c) del comma 4 dell'art. 208 del cds.

11. Norme specifiche

In un'ottica di attenzione, da parte dell'Amministrazione, nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, anche in riferimento a dimensioni che possano ampliare il consueto ambito lavorativo come ad esempio: la mobilità, la qualità dell'ambiente lavorativo, la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, ecc. sono avviate ricerche e questionari mirati ad acquisire dati e informazioni sulle esigenze e le necessità dei lavoratori.
I risultati delle indagini, che potranno anche riguardare riscontri sul sistema di valutazione e più in generale sul benessere organizzativo, saranno condivisi con i rappresentanti dei lavoratori e formeranno una base su cui implementare azioni positive e di miglioramento.

10. Benessere del personale

L'indennità di reperibilità è disciplinata dall'art. 23 CCNL 14/09/2000, come integrato dall'art. 11 CCNL 5/10/2001.
Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità sono stabilite con disposizione datoriale del Direttore di concerto con i Responsabili di Servizio interessati.

9. Indennità di reperibilità

L'indennità di turno viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 22 del CCNL del 14/09/2000 a fronte di un'effettiva rotazione in turni ed in servizi che si articolano nell'arco delle 10 ore. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al turno, come stabilito dall'art. 22 comma 2 del CCNL del 14/09/2000.
Nel corso del 2016 sarà verificata la reale rotazione della turnazione del personale coinvolto. Ad oggi i servizi per i quali è prevista una rotazione in turni secondo le disposizioni di cui sopra sono i seguenti:

- Unione dei Comuni: servizio Intercomunale di Polizia Municipale;
- Istituzione Servizi Sociali Educativi e Scolastici: CRA Castiglione dei Pepoli, CDA di Vergato, collaboratrici scolastiche servizi educativi 0-3 anni.

Deo Bro

Paul

Olivero

dm

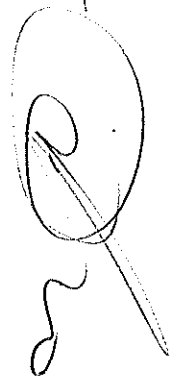
dm

quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali da valutare di volta in volta, in riferimento ai singoli progetti organizzativo-funzionali di gestione associata dei servizi ed al programma di riordino per l'unica forma pubblica di gestione dei servizi socio-sanitari a livello distrettuale (L.R. 12/2013).
In questo senso, nel rispetto delle risorse già afferenti i singoli Fondi dei Comuni di provenienza, si richiamano i seguenti progetti:

- incremento servizi PM Comuni di Castel d'Aiano, Marzabotto e Vergato (servizi serali e festivi) = €. 10.000,00.

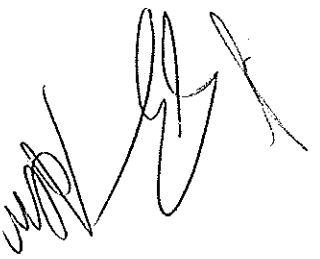
Olivero Dan

Spaul



Mr

House 810



Dichiarazione congiunta nr. 01
Le parti danno atto che per quanto riguarda la disciplina regolamentare delle materie inerenti il rapporto di lavoro (ad es.: orario di lavoro, ivi compresa la disciplina delle 35 ore ex art. 22 CCNL 1999; incentivi alla progettazione interna; massa vestuario; incarichi; etc...) in attesa di una specifica regolamentazione unitaria da parte dell'Unione, si fa riferimento ai Regolamenti degli Enti di provenienza dei lavoratori, come espressamente previsto dallo Statuto dell'Unione.

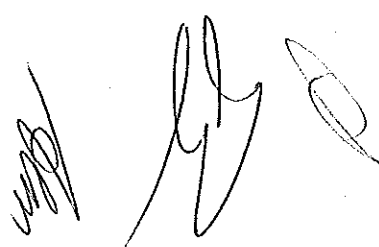
Sturm Sturm

Heul.



MA

Love





**SERVIZIO INTERCOMUNALE POLIZIA MUNICIPALE
COMUNI DI MARZABOTTO - VERGATO**

Provincia Bologna

Via Aldo Moro N. 2/a - C.A.P. 40043 Marzabotto

Tel. 051/931110 - Fax 051/931310

e-mail: polizia@comune.marzabotto.bo.it

Contrattazione decentrata relativa al Servizio Associato di Polizia Municipale fra i Comuni di Marzabotto e Vergato.

15.11.2011

Art. 1 Premessa

Il presente accordo intende definire unitariamente il trattamento del personale di Polizia Municipale oggi afferente al Servizio intercomunale Marzabotto-Vergato. Esso riveste particolare importanza nell'ottica di un'integrazione ancor più rilevante dei servizi di Polizia Municipale tra le Amministrazioni comunali limitrofe. L'accordo si basa sull'attuazione di un progetto di accrescimento del servizio in essere alla data odierne ed ad un suo futuro sviluppo, così come meglio definito nel seguito. Per quanto concerne il sistema premiante, relativo alla valutazione e misurazione della performance individuale e collettiva, si richiama quanto espressamente previsto specificatamente per ciascun Ente, nell'ambito del proprio ordinamento.

Art. 2

Durata

Il presente CCDI ha durata per tutta la stagione negoziale 2011-2014. Qualora le disposizioni del presente contratto dovessero andare in contrasto con nuove normative o nuovi CCNL, previa consultazione con i soggetti sindacali preposti, verranno prontamente modificate ed adeguate. La validità del presente accordo è prorogata automaticamente fino alla nuova fase contrattuale. Le parti danno atto che il fondo per l'incattivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività è determinato al sensi di quanto previsto dall'articolo 31 CCNL 22 gennaio 2004 ed è liquidato annualmente sulla base dei contenuti del presente accordo, fino a concorrenza delle somme erogate nell'esercizio precedente. Per quanto non previsto le parti si ritrovano annualmente per determinare le relative modalità di utilizzo. Le Amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia e discrezionale attività di programmazione definiscono annualmente le risorse variabili finalizzate a finanziare l'istituto di cui all'art. 3 codice della strada.

Art. 3

Indennità di turno

Fermo restando l'applicazione delle norme contrattuali vigenti la programmazione dei turni di servizio avverrà in linea di principio con cadenza quindicinale, salvo motivate e specifiche esigenze (es. servizi festivi ridotti, ecc.).

Riduzione dell'orario di lavoro per i turnisti

In applicazione del c. 1, art. 22 CCNL 1999, al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, così come previsto dall'art. 17, comma 4, lett. b) e c) CCNL 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi serali e festivi e di prevenzione delle violazioni, previo stanziamento annuale da parte delle due Amministrazioni comunali delle corrispondenti risorse per gli esercizi finanziari di competenza, in relazione alla specifica programmazione delle attività.

Progetto di accrescimento del servizio

Le parti concordano di attivare i seguenti specifici interventi di miglioramento e potenziamento del servizio, con specifico riferimento al controllo finalizzato alla sicurezza urbana ed alla sicurezza stradale, nonché al potenziamento dei servizi serali e festivi e di prevenzione delle violazioni, previo stanziamento annuale da parte delle due Amministrazioni comunali delle corrispondenti risorse per gli esercizi finanziari di competenza, in relazione alla specifica programmazione delle attività.

"Potenziamento delle attività di vigilanza, prevenzione, controllo e rappresentanza da attuarsi nelle ore serali e/o notturne e nelle giornate domenicali e festive anche in coordinamento con le Forze dell'Ordine"

Obiettivi:

Miglioramento delle prestazioni erogate con riferimento ai seguenti servizi:

- 1) controllo generale della circolazione con particolare attenzione all'uso dei dispositivi di sicurezza (casco e cinture) anche in riferimento alle campagne promosse dal Ministero e dalla Prefettura;
- 2) controllo dei luoghi in cui si verifica il maggior afflusso di persone ed in particolare di parchi, giardini ed edifici pubblici;
- 3) Servizi di controllo e vigilanza da prevedere nelle giornate domenicali e festive in occasione dello svolgimento di manifestazioni e iniziative di rappresentanza, specie nel periodo estivo, in concomitanza con i maggiori flussi di traffico.

Modalità di attuazione

E' prevista l'esecuzione di servizi domenicali, festivi, serali (dalle ore 18,00 alle ore 24,00) e/o notturni (dalle ore 20,00 alle ore 02,00) calendarizzati e programmati secondo le esigenze delle Amministrazioni, con un congruo anticipo, nei periodi di maggiore flusso turistico e veicolare (periodo primavera/estivo, durante le manifestazioni patrocinate e/o organizzate dalle Amministrazioni e in concomitanza con le festività natalizie). Il nr minimo di operatori previsti per ciascun servizio è pari a 2.

L'obiettivo atteso è quello di assicurare un aumento delle prestazioni erogate, in termini di incremento delle ore di vigilanza e presenza sul territorio, anche in relazione allo svolgimento di manifestazioni e iniziative di rappresentanza, per il supporto allo svolgimento delle attività, correlate ai profili organizzativi, di viabilità, sicurezza e ordine pubblico.

Si prevede una specifica indennità di disagio da riconoscere a ciascun operatore, definita nella misura di euro 55,00 per ciascun servizio svolto.

Indicatori di progetto

N° di interventi realizzati;

"Servizio di pronta disponibilità per interventi emergenziali"

Obiettivi

Aumento delle prestazioni erogate, in occasione di interventi urgenti e non programmati.

Modalità di attuazione

Al dipendente che sono chiamati a prendere servizio per interventi urgenti e non programmati, purché non appartenenti al turno di servizio valido in quel momento, compete un'indennità aggiuntiva (feriale, 25,00/ fest. 50,00 euro), quale pronta disponibilità, oltre a quanto stabilito contrattualmente in relazione allo svolgimento del lavoro festivo o feriale. L'entrata in servizio avviene nell'arco di trenta minuti dalla chiamata, ove possibile, ovvero nel tempo concordato tra il lavoratore e il Comandante. Il Comandante predisporrà la rotazione, laddove possibile, degli operatori che

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

abbiano manifestato la propria disponibilità al servizio. L'attivazione di pronto intervento potrà essere

disposta dal Comandante.

Indicatori di progetto

- N° di interventi realizzati;

QUANTIFICAZIONE E LIQUIDAZIONE DELLE RISORSE

Le risorse specifiche per il finanziamento dei progetti di potenziamento del servizio verranno stanziare annualmente dalle Amministrazioni, nell'ambito della ripartizione delle entrate da contravvenzioni di cui all'art. 208 c.d.s., in sede di programmazione delle attività e nel rispetto dei vincoli conseguenti alla riduzione annuale della spesa di personale.

Per l'esercizio 2011 le Amministrazioni Comunali si impegnano a prevedere per il servizio in parola una quota pari complessivamente ad euro 10.000,00.

La liquidazione delle risorse avverrà entro lo stesso mese per tutti gli operatori, e comunque non oltre il mese di aprile dell'esercizio finanziario successivo, previa valutazione del raggiungimento dei risultati attesi a cura delle Amministrazioni, e ripartita tra i dipendenti sulla base degli indicatori di progetto:

- a) 50% in base al risultato collettivo di raggiungimento degli obiettivi;
- b) 50% in base all'apporto individuale, determinato in riferimento allo svolgimento dell'attività ed alla qualità dell'apporto individuale (correlato a: valutazione esterna dell'utenza, valutazione dell'Amministrazione di appartenenza, valutazione del responsabile, valutazione dei colleghi).

Le parti danno atto che non si provvederà alla costituzione di un fondo unico. Eventuali compensazioni tra gli Enti, in ragione dei servizi e delle attività svolte da parte del personale assegnato al servizio, verranno definiti in sede consuntiva.

Art. 5

Altre attività previste nell'ambito del Servizio Intercomunale di Polizia Municipale

Le parti danno atto che nell'ambito delle attività ordinarie previste dal Servizio Intercomunale di Polizia Municipale sono previsti, senza oneri ulteriori, e fatte comunque salve diverse esigenze di servizio, i seguenti interventi:

Attività di Educazione Stradale presso gli Istituti Scolastici, che viene realizzata fornendo il proprio contributo teorico e pratico per lo svolgimento delle lezioni, delle prove finali, per la predisposizione dei programmi e la fornitura del materiale didattico nelle scuole del territorio dalla Scuola dell'Infanzia alla Scuola Secondaria. La presenza degli operatori di Polizia Municipale presso i plessi scolastici negli orari di entrata e uscita è da considerarsi attività prioritaria e ordinaria; dovendosi tuttavia prevedere motivi contingenti, eccezionali ed imprevedibili che possano impedire tale presenza, potranno essere comunque previste forme di vigilanza alternativa anche tramite accordi con le associazioni del volontariato. E' prevista l'esecuzione di circa n° 250 ore per lo svolgimento delle lezioni e delle prove conclusive, oltre alla formazione del personale per il progetto provinciale.

"Servizi al cittadino tramite Ufficio Mobile, Informazione tramite "Internet"
Miglioramento delle relazioni con l'utenza e presidio del territorio attraverso la presenza costante dell'Ufficio Mobile nelle frazioni, calendarizzato secondo un programma condiviso e contestuale implementazione dei servizi su piattaforme web-based, attraverso l'aggiornamento ed incremento del sito internet della Polizia Municipale.

Art. 6

Destinazione proventi art. 208 cds per misure di assistenza e di previdenza del personale

Nell'ambito della Convenzione del Servizio Sovracomunale a partire dal corrente anno, si prevede di destinare parte dei proventi derivanti da sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al codice della strada a finalità di assistenza e previdenza complementare degli operatori di Polizia Municipale del Comune di Vergato, ai sensi dell'art. 208 cds, integrando così quanto già avviene per il Comune di Marzabotto, armonizzando le previsioni già vigenti in questa Amministrazione, al fine di assicurare parità di trattamento tra gli addetti dei due Enti.

Art. 7

Formazione

La Formazione dei dipendenti si baserà sui seguenti elementi:

- 1- Partecipazione a corsi organizzati all'esterno delle due Amministrazioni ai quali parteciperà il

personale che verrà adibito prioritariamente alle tematiche interessate dal corso. Tale scelta prelude all'intenzione di specializzare il personale per materie, posto che non risulta più coerente con il procedere delle normative mantenere tutto il personale formato su tutte le materie oggetto di intervento;

2- Trasferimento delle informazioni fondamentali da parte di chi ha partecipato ai corsi esterni ai colleghi, al fine di diffondere le nozioni base pur favorendo la specializzazione;

3- Formazione interna, effettuata dal Responsabile del servizio o da suoi delegati per materie specifiche.

Art. 8 Massa vestiario

La gestione della massa vestiario avverrà sulla base di un regolamento apposito che il Comandante della Polizia Municipale predisporrà e sottoporrà all'approvazione delle Amministrazioni comunali, al fine di uniformare il trattamento di tutto il personale.

Art. 9 Fondo Straordinario

Il fondo per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario è rappresentato dalla somma delle quote rispettivamente destinate dai singoli Comuni per il servizio di Polizia Municipale, nell'ambito del fondo complessivo costituito ai sensi dell'art. 14 del CCNL 01 aprile 1999. Il Comandante provvederà ad informare i dipendenti assegnati dell'ammontare complessivo del fondo e delle quote relative a ciascun Comune, di norma entro il 31 marzo di ogni anno, monitorando l'andamento complessivo della spesa ogni tre mesi.

Art. 10 Maneggio valori

L'indennità prevista dall'art. 36 del CCNL del 14.9.2000 è erogata agli agenti contabili individuati all'interno del servizio, che si trovino nelle condizioni sotto riportate.

L'indennità verrà erogata con le seguenti modalità:
valore di cassa fino a € 6000,00 annui
valore di cassa da € 6001,00 a € 15000,00 annui
valore di cassa da € 15001,00 a € 30.000,00 annui
valore di cassa da € 30.001,00 a € 45.000,00 annui
valore di cassa da € 45.001,00 a € 45000,00 annui

- indennità giornaliera di € 0,52;
- indennità giornaliera di € 0,77;
- indennità giornaliera di € 1,04;
- indennità giornaliera di € 1,29;
- indennità giornaliera di € 1,56;

Art. 11 (Indennità per particolari responsabilità) I.P.R.

In relazione alla peculiarità del Servizio Sovracomunale viene riconosciuta l'indennità di particolari responsabilità, di cui all'art. 17 comma 2, lett. f) del CCNL 01 aprile 1999, per le funzioni di Vice Comandante, in relazione ai profili di responsabilità procedimentale e gestionale di ufficio o di servizio in supplenza, con potere di svolgere attività istruttoria e di adottare atti verso l'esterno anche di natura provvedimentale, nonché coordinamento di attività e personale assegnato al servizio. L'importo annuo è definito nella misura di euro € 1.000,00 (Euro mille).
La liquidazione verrà corrisposta annualmente a consuntivo, previa formale attribuzione delle responsabilità previste da parte del Comandante del Servizio Intercomunale di Polizia Municipale.

Le parti:

Marina Gensini
Carlo Poletti

f.to Marina Gensini
f.to Carlo Poletti

[Signature]

Police Org

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Stavros Stav

Pieter Messinò	f.to Pieter Messinò
Massimo Rossi	f.to Massimo Rossi
Luigi Gensini	f.to Luigi Gensini
Carlo Negroni	f.to Carlo Negroni
Carmelina Cava	f.to Carmelina Cava

Oliverio Oliver

Paul

22

AT

con

Boce

Mr

Handwritten signature