



CONSORZIO POLIZIA MUNICIPALE PADOVA OVEST

Tra i Comuni di Selvazzano Dentro, Rubano e Mestrino

SEDE: via Roma 60 -35030- Selvazzano Dentro (PD) -Tel. 049/8056430- Fax. 049/8055412

Indirizzo Internet: <http://www.consorzio-polizia-municipale-padova-ovest.it>

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE AI SENSI DEI C.C.N.L. "AUTONOMIE LOCALI" ANNO 2016

L'anno duemiladiciassette, il giorno VENTINOVVE del mese di maggio, alle ore 15,00, presso la sede del Consorzio Polizia Municipale Padova Ovest è riunita la sottodescritta "Delegazione Trattante" per la definizione dell'accordo inerente l'applicazione degli istituti contrattuali del nuovo Ordinamento Professionale e dai C.C.N.L. validi per l'anno 2016 e demandati alla contrattazione decentrata integrativa aziendale.

Il presente accordo si applica al personale a tempo indeterminato e determinato, assunto per periodi superiori a mesi 6, in tutti i casi in cui questa circostanza non sia esplicitamente esclusa.

La delegazione trattante risulta essersi così costituita:

per la parte pubblica:

Maran Enrico	Presidente
Malparte Stefania	Segretario Generale
Segato Antonio	Responsabile Area Pronto Intervento
Bazzolo Roberto	Responsabile Area Organizzazione e servizi
Ruzza Maurizio	Responsabile Area Ufficio Contravvenzioni
Moro Gianni	Responsabile Area Controllo Territorio

per la parte sindacale:

Alfonsi Loretta	Rappresentante R.S.U. aziendale
Zilio Giannantonio	Rappresentante R.S.U. aziendale
Livorno Salvatore	Rappresentante Provinciale delegato
Ricci Andrea	Rappresentante Provinciale delegato
De Paolis Manuela	Rappresentante Provinciale delegato

Dopo concorde ed unanime discussione si è definito quanto segue:

OBIETTIVI GENERALI

Le parti individuano i seguenti obiettivi generali:

- ottimizzazione dei servizi resi;
- efficienza, economia della gestione ed efficacia dell'azione amministrativa;
- miglioramento dei rapporti con l'utenza.

CONTRATTAZIONE – INFORMAZIONE - CONCERTAZIONE

Art. 1 - Relazioni sindacali.

Per lo svolgimento delle attività di contrattazione, informazione e concertazione, previste rispettivamente dai vigenti C.C.N.L., saranno osservate le seguenti norme:

Informazione preventiva:

al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento e all'efficacia dei servizi erogati, l'Ente garantisce una costante e preventiva informazione alle R.S.U. ed alle OO.SS. sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

L'informazione preventiva potrà essere attuata anche mediante conferenze di servizio tra Amministrazione del Consorzio, R.S.U. ed OO.SS. ogni qualvolta una delle parti ne ravvisi la necessità.

Dette conferenze riguarderanno l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi.

L'informazione riguarderà anche le proposte relative agli obiettivi ed ai programmi di sviluppo, ai piani di intervento e di investimento, al piano della formazione.

Su specifica richiesta scritta della R.S.U. e delle OO.SS. verrà consegnata copia del bilancio di previsione e consuntivo di ciascun anno e dei bilanci pluriennali.

Concertazione:

al fine di garantire corrette relazioni sindacali si conviene quanto segue:

1. vengono assicurati gli spazi di concertazione per le materie previste dal C.C.N.L.;
2. l'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante entro il quarto giorno, ogni qualvolta ne sia fatta richiesta scritta da uno dei soggetti previsti dal C.C.N.L.. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza;
3. per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare;
4. di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative;
5. qualora gli argomenti oggetto di concertazione non siano completamente trattati vengano rinviati, verrà alla fine fissata la data dell'incontro successivo;
6. gli eventuali accordi sottoscritti verranno recepiti con atto dell'organo competente entro 15 giorni o, oltre tale termine, nella prima riunione utile;
7. nei provvedimenti di carattere generale adottati dall'Amministrazione del Consorzio, riguardanti materie oggetto di concertazione e contrattazione devono essere indicati i pareri delle OO.SS. e della R.S.U. come risultanti dai verbali degli incontri.

La concertazione si conclude entro 30 giorni dalla data della richiesta.

Contrattazione:

1. vengono assicurati gli spazi di contrattazione per le materie previste dal C.C.N.L.;
2. l'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante entro 10 giorni ogni qualvolta ne sia fatta richiesta scritta da uno dei soggetti previsti dal C.C.N.L. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza;
3. per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare;

4. di ogni seduta verrà riportata, in un apposito brogliaccio, la sintesi degli argomenti trattati;
5. qualora gli argomenti oggetto di contrattazione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;
6. gli accordi sottoscritti verranno recepiti con atto dell'organo competente entro 15 giorni o, oltre tale termine, nella prima riunione utile;
7. nei provvedimenti di carattere generale adottati dall'Amministrazione riguardanti materie oggetto di concertazione e contrattazione devono essere indicati i pareri delle OO.SS. e della R.S.U., come risultanti dai verbali degli incontri;
8. saranno messi a disposizione della R.S.U. e delle OO.SS. firmatarie del presente accordo idonei spazi per le comunicazioni di interesse sindacale, sedi per le riunioni di lavoro, locali per le assemblee, accesso a internet, utilizzo della posta elettronica e del telefono nelle misure strettamente necessarie.

Le parti danno atto e quindi convengono che le materie oggetto di informazione, concertazione e contrattazione sono quelle indicate dai vigenti C.C.N.L..

Art. 2 – Determinazione del contingente minimo in caso di sciopero

Le parti convengono di individuare il presente contingente minimo in caso di sciopero per ogni turno di lavoro:

1 Addetto al Coordinamento;

2 Agenti di Polizia Locale.

Detto contingente si renderà disponibile unicamente per i servizi urgenti richiesti dall'Autorità Giudiziaria, sinistri stradali, T.S.O., tutela dell'ordine e della sanità pubblica.

La parte pubblica delega il Comandante o suo sostituto all'individuazione, in occasione di ciascun sciopero, dei nominativi dei dipendenti in servizio tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, **5 giorni prima** della data di effettuazione dello sciopero, i nominativi del personale incluso nel contingente come sopra individuato.

I nominativi delle persone individuate a garantire il contingente minimo devono essere determinati a rotazione fra gli addetti.

Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo, nel caso sia possibile, l'eventuale sostituzione.

Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione del Consorzio fornisce l'informazione all'utenza mediante i mezzi ritenuti più opportuni.

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 3 - La formazione.

Il Consorzio finanzia annualmente il piano generale di formazione del proprio personale non dirigente con apposito capitolo di bilancio. Tale piano generale di formazione, da elaborare entro il termine di approvazione del bilancio di previsione, dovrà tenere conto di

- gestire il processo di trasformazione delle caratteristiche professionali e delle risorse umane coerentemente con gli obiettivi e le motivazioni e l'attitudine del personale dipendente;
- salvaguardare ed incrementare il valore del capitale professionale umano;
- rendere coerenti le politiche di addestramento e formazione collegandole con le altre politiche del personale;

- la garanzia che la partecipazione alla formazione sia garantita a tutti, secondo i criteri e le modalità sotto riportate, nell'ottica di un investimento permanente.

Pertanto si concorda quanto segue:

- le risorse destinate alla formazione del personale devono essere almeno pari all'1% della spesa del personale dell'anno di riferimento;
- la formazione deve cercare di coinvolgere tutto il personale;
- la formazione si svolge, di norma, in orario di lavoro essendo finalizzata ad un miglioramento funzionale del servizio. Eventuali prestazioni di lavoro straordinario, effettuate a tale scopo, potranno essere compensate esclusivamente, su richiesta del dipendente interessato, con riposo compensativo da effettuarsi entro due mesi dal termine del corso e fatte salve le esigenze di servizio;
- eventuali diversi accordi potranno essere stabiliti per particolari situazioni fatto salvo il consenso formale del dipendente interessato ed informate le OO.SS aziendali;
- la somma stanziata nel bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

Art. 4 - Costituzione del fondo per il lavoro straordinario (art. 14 C.C.N.L. 1.4.1999)

Il fondo per il lavoro straordinario viene confermato per l'anno 2016 in euro 15.493,71. Eventuali somme non utilizzate costituiscono economie che incrementano le risorse destinate alla produttività. Il limite massimo annuo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario è determinato da quanto previsto dal C.C.N.L..

Art. 5 - Costituzione e la destinazione del fondo per la produttività e lo sviluppo delle risorse umane (art. 15 C.C.N.L. 1.4.1999, come sostituita dagli artt. 31 e ss. del CCNL 22.1.2004 e art. 17 C.C.N.L. 1.4.1999)

Il fondo per la produttività e lo sviluppo delle risorse umane viene stabilito e destinato per l'anno 2016 secondo quanto stabilito nel prospetto allegato A) al presente accordo.

Art. 6 – Utilizzo delle risorse stabili e variabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività. (art. 17 C.C.N.L. 1.4.1999)

1) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI:

FONDO PER L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI COMPARTO

Al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato viene corrisposta l'indennità di comparto istituita dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004 nei valori mensili lordi per dodici mensilità indicati nella tab. D) allegata al predetto CCNL.

Le quote di indennità di comparto poste a carico del fondo delle risorse decentrate (colonne 2 e 3 tabella D) che si rendono disponibili in seguito a cessazione di personale, non riutilizzate per il medesimo scopo in conseguenza di nuove assunzioni su corrispondenti posti, restano riacquisite nella disponibilità delle risorse decentrate di cui all'art. 31 comma 2.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Marta', 'Vik', 'FPL', and a circled '4'.

FONDO PER LA CORRESPONSIONE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI COLLEGATI ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (art. 17 comma 2 lett. B del CCNL 1.4.99 ed artt. 34 e 35 del CCNL 22.1.04)

Gli oneri per il pagamento degli incrementi economici derivanti dalle progressioni orizzontali finora attuate, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dai CCNL al personale collocato nelle posizioni iniziali, (con esclusione della quota di incremento derivante dai benefici contrattuali che resta finanziata con risorse del bilancio dell'ente) sono a carico del fondo delle risorse decentrate previste dall'art. 31 comma 2 del CCNL 22.01.04, calcolati su base annua compresa la quota della tredicesima mensilità.

Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e restano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

Per l'anno 2016 vengono attribuite nr. 3 nuove progressioni orizzontali all'interno delle seguenti categorie:

- n. 1 cat. B
- n. 1 cat. C
- n. 1 cat. D

La selezione sarà avviata con apposito avviso entro il mese di aprile 2017: Il procedimento si concluderà con la corresponsione degli incrementi retributivi al personale utilmente collocato nella graduatoria definitiva nel mese di giugno.

Tale disciplina non si applica al personale a tempo determinato.

Tenuto conto dei tempi di permanenza nella posizione economica necessari alla valutazione delle prestazioni rese, dall'impegno e dalla qualità dimostrata e dall'arricchimento professionale conseguito, per essere ammessi alla selezione è necessaria una permanenza nella posizione economica precedente di anni due.

L'individuazione dei contingenti di personale che hanno maturato il periodo di permanenza nella posizione economica avviene con riferimento al 31 dicembre di ogni anno.

Le selezioni del personale saranno effettuate dal Direttore Comandante con riferimento ai seguenti criteri:

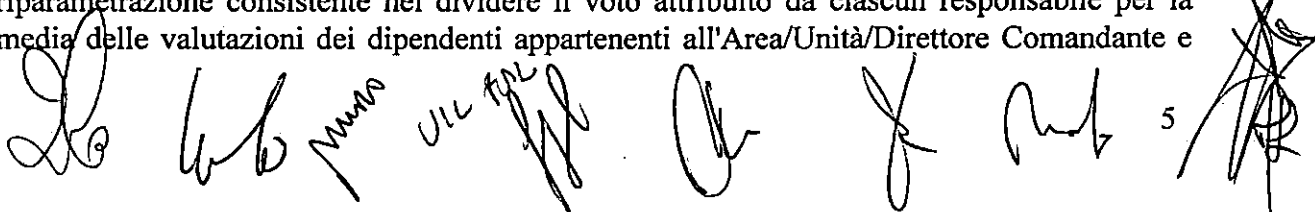
Per le progressioni nelle posizioni economiche B, C e D

- valutazione del Direttore o del Responsabile di Area o del Nucleo di valutazione (max 20 punti)
- titoli culturali (max 4 Punti)
- anzianità posizione economica (max 10 punti)

I dipendenti che negli ultimi due anni abbiano ottenuto nella valutazione del Direttore o del Responsabile di Area o dal Nucleo di valutazione un punteggio medio inferiore a 66/100 sono esclusi dalla progressione.

CRITERIO: VALUTAZIONE

- Ai fini della progressione economica orizzontale la valutazione del Direttore, o del Responsabile di Area o del Nucleo di valutazione si terrà conto del punteggio contenuto nella scheda per la valutazione individuale ai fini della corresponsione della produttività collettiva/retribuzione di risultato anno 2015
- Per rendere omogenee le valutazioni delle diverse aree dell'Ente, sarà applicato il sistema di riparametrazione consistente nel dividere il voto attribuito da ciascun responsabile per la media delle valutazioni dei dipendenti appartenenti all'Area/Unità/Direttore Comandante e



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

moltiplicare tale quoziente per la media delle medie delle Aree/Unità/ Direttore Comandante.

- Sulla scorta di tale risultato ai punteggi delle valutazioni così ottenuti vengono attribuiti i seguenti punti:

- valutazione da 66 a 70	punti 4
- valutazione da 71 a 75	punti 6
- valutazione da 76 a 80	punti 8
- valutazione da 81 a 85	punti 10
- valutazione da 86 a 90	punti 12
- valutazione da 91 a 94	punti 14
- valutazione da 95 a 97	punti 16
- valutazione da 98 a 99	punti 18
- valutazione 100	punti 20

CRITERIO: TITOLI CULTURALI

– i titoli di studio e/o corsi di specializzazione che abbiano attinenza con la professionalità svolta, e che non siano requisiti necessari per l'accesso al posto ricoperto secondo i seguenti punteggi:

1. titolo di studio superiore rispetto a quello richiesto per categoria di appartenenza:
 - laurea triennale punti 0,75
 - corso di specializzazione al fine di ottenimento laurea magistrale punti 0,50
 - laurea magistrale a ciclo unico punti 1,25
 2. abilitazioni all'esercizio della professione punti 0,50
- Punteggio massimo attribuibile in questa voce punti 2

– l'attività formativa di aggiornamento professionale, se inerente alle funzioni proprie della categoria e dell'ambito professionale di appartenenza, con riferimento al numero complessivo delle ore e/o delle giornate di formazione, secondo i seguenti punteggi:

a) corsi attinenti alle funzioni della categoria di appartenenza, della durata minima di 4 ore, sono valutati come segue:

- punti 0,10 per durata pari ad 1 giorno
- punti 0,25 per durata compresa tra 2 e 3 giorni
- punti 0,50 per durata superiore a 3 giorni

Punteggio massimo attribuibile in questa voce punti 2

I titoli culturali vengono presi in considerazione esclusivamente se non sono già stati considerati nelle precedenti progressioni orizzontali nelle quali il dipendente ha ottenuto un passaggio nella categoria economica superiore.

CRITERIO: ANZIANITA' NELLA POSIZIONE ECONOMICA

Per anzianità nella posizione economica si intende quella decorrente dall'anno in cui si è maturato il requisito della permanenza della categoria economica (anni due) per poter accedere a quella superiore:

- per ogni anno decorrente da quella data, ad esclusione degli anni in cui il dipendente ha avuto una valutazione negativa punti 1

Punteggio massimo attribuibile punti 10

Qualora, alla fine dell'assegnazione dei punteggi sopra descritti, si verificassero dei casi di parità, vengono assegnati in ordine i seguenti criteri:

1. la maggiore anzianità nella categoria giuridica
2. la maggiore anzianità di servizio.

FONDO PER IL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' COLLEGATE A SPECIFICHE PRESTAZIONI (art. 17 comma 2 lett. D del CCNL 1.4.99).

Il fondo e' destinato a remunerare le seguenti specifiche posizioni lavorative:

D1) *Turnazione, reperibilità, orario ordinario notturno, festivo e festivo notturno* con le modalità disciplinate dalle disposizioni contrattuali richiamate all'art. 17, comma 2, lett. d) del C.C.N.L., agli artt. 22, 23, 24 dell'accordo integrativo sottoscritto il 14.09.2000.

Inoltre, verificato che in frequenti occasioni, al fine di garantire la copertura di servizi ritenuti "essenziali" nonché per poter garantire una presenza in servizio di un numero omogeneo di addetti nell'arco della giornata, in modo tale da non avere "squilibri di forze", si rende necessario modificare l'orario di lavoro di personale per uno o più giorni, le parti concordano di garantire comunque l'intera indennità di turnazione qualora detta variazione di turno venga disposta dal Comandante.

D2) *Maneggio di valori di cassa*, al personale adibito in via continuativa, mediante corresponsione dell'indennità giornaliera di € 1,55 per l'economista,

Tale indennità, corrisposta in riferimento alle effettive giornate intere in cui il dipendente svolge il servizio.

I compensi di cui alla lettera D1) sono corrisposti entro il bimestre successivo all'effettuazione, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 71, comma 1 e 5, del D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito nella legge 133 del 6.08.2008.

I compensi di cui alle lettere D2) sono corrisposti tenendo conto di quanto previsto dall'art. 71, comma 1 e 5, del D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito nella legge 133 del 6.08.2008.

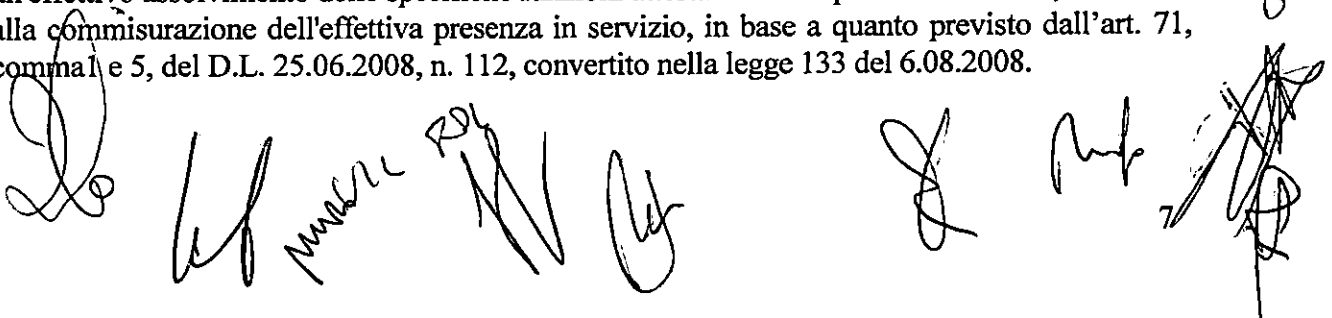
2) UTILIZZO RISORSE VARIABILI:

FONDO PER IL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DISAGIO PER PRESTAZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE DEL PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE B, C, (art. 17 comma 2 lett. E del CCNL 01.04.1999)

Detto fondo viene finalizzato a remunerare le funzioni svolte dai dipendenti chiamati a svolgere servizi esterni, esposti alle variazioni climatiche e agli agenti atmosferici (Agenti di Polizia Locale) con una indennità di euro 30,00 mensili.

Il suddetto compenso viene corrisposto anche al personale a tempo determinato dopo servizio continuativo di almeno sei mesi ed è corrisposto entro il bimestre successivo all'effettuazione in base:

- all'effettivo assolvimento delle specifiche funzioni attestate dal Responsabile di Area;
- alla commisurazione dell'effettiva presenza in servizio, in base a quanto previsto dall'art. 71, comma 1 e 5, del D.L. 25.06.2008, n. 112, convertito nella legge 133 del 6.08.2008.



FONDO PER LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI PER COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17 comma 2 lett. F del CCNL 1.4.99 ed art. 7 del CCNL 9.5.06)

Detto fondo viene finalizzato a remunerare le funzioni svolte da:

- F1) Il dipendente di categoria D1 responsabile della gestione del Bilancio con un'indennità di euro 500,00 su base annua;
- F2) I dipendenti di categoria D che coordinano il personale che svolge in via continuativa attività di *relazione con il pubblico o servizi esterni*, con un'indennità di euro 480,00 su base annua.

Tali indennità sono corrisposte in relazione al periodo di effettivo assolvimento delle specifiche funzioni attestata dal Responsabile di Area, escludendo la corresponsione per i periodi di assenza per congedo facoltativo e per malattia, secondo quanto previsto dall'art. 71, comma 1 e 5, del D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito nella legge 133 del 6.08.2008, fatto salvo il caso di assenze protrate nel tempo, che possono comportare l'interruzione della corresponsione delle relative indennità.

FONDO PER L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI ALLA PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA DEI SERVIZI (art. 17 comma 2 lett. A del CCNL 1.4.99).

Tale fondo è destinato all'erogazione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale, secondo i risultati accertati in sede di valutazione, tenendo conto anche dell'apporto specifico dei dipendenti alla realizzazione degli obiettivi settoriali ed a remunerare la partecipazione a particolari interventi aggiuntivi, secondo quanto specificato al successivo art. 10.

L'ammontare del predetto fondo è determinato dalle somme risultanti nel fondo delle risorse decentrate successivamente alla liquidazione di tutti i compensi e le indennità, previste dai contratti nazionali e dal presente accordo decentrato, a valere sugli altri fondi.

Nell'ambito del presente fondo alcune quote sono destinate nel 2016 alla remunerazione dei progetti, approvati con atti del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 29.04.2016 e n. 9 del 15.06.2016.

Art. 7 - La progressione verticale

Tale modalità è stata disciplinata con apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione con atto n. 19 del 26.09.2007

Art. 8 - Istituti contrattuali collegati all'organizzazione del lavoro.

Piano ferie.

In relazione alle dimensioni ed alla tipologia organizzativa dell'Ente, le ferie verranno di volta in volta concordate dai dipendenti con il Responsabile di Area e dagli stessi con il Direttore-Comandante, in modo da garantire la massima flessibilità per il Consorzio e per i dipendenti.

In ogni caso verrà garantita al dipendente la possibilità di poter effettuare almeno un periodo di due settimane di ferie continuative nel periodo compreso tra il mese di giugno ed il mese di settembre.

Si concorda inoltre che per quanto concerne il recupero delle ferie arretrate degli anni precedenti si provvederà con un piano di smaltimento concordato di volta in volta con gli interessati sulla base delle esigenze di servizio, tenuto conto di quanto prevede il vigente CCNL.

Diritto allo studio.

L'argomento é disciplinato da un separato accordo.

Permessi brevi.

Si rinvia a quanto previsto in materia dai vigenti C.C.N.L.

Art. 9 - Incentivazione della produttività

Il fondo per l'incentivazione della produttività é collegato agli obiettivi definiti in sede di Bilancio e ai risultati effettivamente conseguiti.

Le risorse ad esso assegnate sono finalizzate all'erogazione di compensi incentivanti correlati all'effettiva partecipazione e al raggiungimento degli obiettivi.

Art. 10 - Suddivisione del fondo incentivante la produttività

Produttività collettiva.

La quota relativa alla produttività collettiva viene suddivisa secondo il punteggio attribuito al dipendente nella scheda di valutazione ed al grado di partecipazione, commisurato alla presenza in servizio.

grado di partecipazione

Il fondo per la produttività collettiva viene gestito con l'erogazione delle somme spettanti per l'anno di riferimento collegata al grado di partecipazione dei dipendenti coinvolti, nell'ambito dei piani di attività e dei progetti specifici, a cui seguirà a consuntivo, sulla base di opportuna valutazione dell'apporto individuale prestato, l'erogazione a conguaglio del compenso previsto per la partecipazione alle iniziative della struttura.

Dovrà essere garantita dal personale dipendente una costante presenza in servizio, comunque non inferiore al 75% delle giornate lavorative per poter partecipare alla suddivisione del fondo, con esclusione delle assenze determinate dai seguenti istituti:

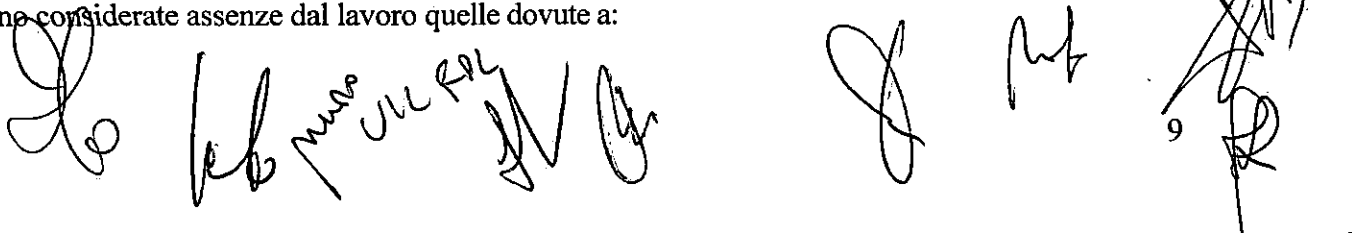
- ferie, permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- infortuni sul lavoro o per malattia dovuta a causa di servizio;
- permessi retribuiti, sindacali, cariche politiche e calamità naturali;
- riposi compensativi o recupero straordinario;
- congedi straordinari e/o obbligatori.

Il fondo va suddiviso tra tutto il personale avente i requisiti tenuto conto di due parametri: la valutazione individuale e la presenza in servizio.

La presenza in servizio sarà valutata tenendo in considerazione i giorni di effettiva presenza di ciascun dipendente rispetto al numero teorico di giornate lavorative conteggiate per l'anno, detraendo i giorni non lavorativi (festivi infrasettimanali, domeniche, i sabati in relazione all'articolazione dell'orario di servizio) ed i giorni teorici di ferie spettanti.

Per il personale a part-time la presenza in servizio va commisurata in modo direttamente proporzionale, in misura percentuale, alla prestazione oraria.

Non sono considerate assenze dal lavoro quelle dovute a:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right with a circled '9' below it.

permessi per lutto, permessi per citazione a testimoniare, espletamento funzioni giudice popolare, casistiche art. 4, comma 1, legge n. 53 dell'8.03.2000 (gravi motivi), permessi per lavoratori portatori di handicap grave di cui all'art. 33, comma 6, della legge 104/92 ed agli altri permessi eventualmente previsti dalla normativa vigente.

I compensi per la produttività prevista dal suddetto fondo saranno erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo.

Produttività individuale.

La produttività individuale è direttamente collegata alla partecipazione del dipendente ad interventi aggiuntivi, come descritti dai progetti annualmente approvati.

Gli importi e le modalità di corresponsione di detta quota di salario accessorio verranno stabiliti di volta in volta all'approvazione del progetto.

Interventi aggiuntivi.

Il Comandante-Direttore, o i Responsabili di Area, possono proporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione interventi aggiuntivi finalizzati al raggiungimento di particolari risultati.

La proposta da sottoporre all'approvazione deve contenere le seguenti indicazioni:

- tipo di obiettivi da raggiungere;
- tipo e numero di personale coinvolto;
- durata e orario di effettuazione del progetto;
- il costo del progetto;
- le modalità di suddivisione del compenso;
- finanziamento del progetto.

Per la realizzazione di particolari progetti il fondo incentivante la produttività potrà essere incrementato con le risorse aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del vigente C.C.N.L..

Nella predisposizione dei progetti le parti concordano di dare adeguato rilievo alla partecipazione anche al personale amministrativo.

Il livello di conseguimento di questi specifici obiettivi è certificato a consuntivo dal servizio di controllo interno e le quote di produttività collegate sono corrisposte a consuntivo.

Art. 11 - Il sistema di misurazione della performance e della premialità.

Il sistema permanente della valutazioni viene attuato mediante l'utilizzo di una scheda di valutazione individuale approvata con atto del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 18.07.2013.

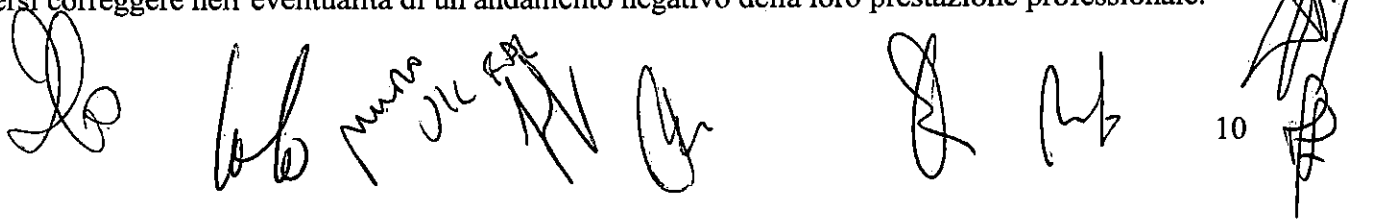
La scheda di valutazione viene redatta dal Funzionario Responsabile dell'Area di appartenenza del dipendente il quale deve avere conoscenza diretta dell'operato dello stesso.

Una volta compilata la scheda, in presenza di controversie per quanto concerne la valutazione del Responsabile di Area, sarà il Direttore - Comandante a redigere una propria scheda dopo aver sentito, in modo collegiale e/o singolarmente, le parti interessate.

In caso di ulteriori controversie sulla valutazione finale redatta dal Comandante, si deve dare la possibilità al dipendente, anche assistito da un rappresentante sindacale della Federazione a cui aderisce, di verbalizzare in calce al documento di valutazione l'eventuale dissenso.

Oggetto della valutazione deve essere la prestazione professionale e non le caratteristiche della personalità del dipendente.

Deve essere previsto almeno un colloquio intermedio per garantire la possibilità ai dipendenti di potersi correggere nell'eventualità di un andamento negativo della loro prestazione professionale.



L'esito complessivo della valutazione deve essere oggetto di incontro in delegazione trattante per verificare l'aderenza della valutazione ai criteri previsti esplicitando le situazioni di dissenso verbalizzate.

La delegazione trattante non può comunque entrare nel merito delle singole valutazioni ma deve unicamente, come sopra detto, verificare l'aderenza delle valutazioni ai criteri stabiliti.

Le schede di valutazione devono essere compilate entro il mese di febbraio in modo da poter concludere eventuali controversie e predisporre quanto necessario per la liquidazione delle spettanze nel corso del mese di aprile.

La liquidazione a pagamento avverrà congiuntamente alla corresponsione dello stipendio del mese di maggio.

Il personale individuato nelle posizioni organizzative sarà valutato dal Direttore – Comandante e il Direttore Comandante dal nucleo di valutazione.

Art.12 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è stato definito con verbale di concertazione in data 28 ottobre 2010.

Art. 13 - Mensa e buoni pasto

Le parti concordano di riconoscere al personale dipendente che effettua attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, o in altro orario che preveda comunque una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, il diritto di usufruire del servizio mensa con l'attribuzione di un buono pasto di euro 7,00. Il personale adibito all'effettuazione dei turni serali, secondo quanto previsto dall'art 13 del C.C.N.L 9.05.2006, potrà effettuare, di norma all'inizio del turno, una pausa della durata di trenta minuti, con l'attribuzione di un buono pasto del valore di euro 4,00.

Art. 14 - Buoni lavanderia

Al personale dipendente che espleta attività lavorativa in uniforme di servizio vengono riconosciuti n. 20 buoni lavanderia annui.

Viene altresì stabilito il risarcimento di eventuali spese sostenute per la pulitura od il riacquisto di abiti civili impiegati dal personale dipendente per l'espletamento di particolari servizi disposti dal Comando.

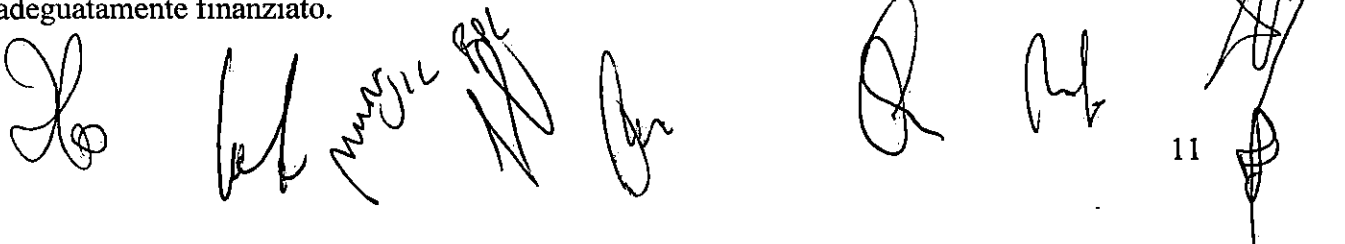
Il risarcimento potrà avvenire unicamente a seguito di presentazione di regolare ricevuta o fattura comprovante la spesa sostenuta.

Nel caso di riacquisto di capi di abbigliamento personali non più utilizzabili e per i quali il dipendente non è in grado di esibire la ricevuta comprovante il costo degli stessi, l'interessato verrà risarcito con una somma corrispondente a quanto necessario per il riacquisto del capo di abbigliamento danneggiato o, se ciò non è più possibile, con una somma corrispondente all'acquisto di un capo di abbigliamento avente caratteristiche simili.

Art. 15 - Istituzione del servizio di "reperibilità" o "pronta disponibilità"

Vista la particolarità del servizio, le parti concordano di trattare l'argomento in questione con separato accordo qualora venga ravvisata la necessità di garantire tale prestazione.

In ogni caso devono essere preventivamente concordate le modalità di intervento e l'istituto deve essere adeguatamente finanziato.



Art. 16 - Interpretazione autentica

Qualora intervengano controversie sull'interpretazione del presente accordo le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dall'avvenuta controversia, per definire contestualmente il significato della clausola in questione.

L'interpretazione, così avvenuta, sostituisce a tutti gli effetti la clausola controversa sin dalla vigenza del contratto decentrato.

Art. 17 - Norma finale

Il presente accordo, sottoscritto per l'anno 2016, si intende comunque valido fino a quando non venga sostituito, interamente o in parte, da ulteriore analoga contrattazione aziendale o nazionale.

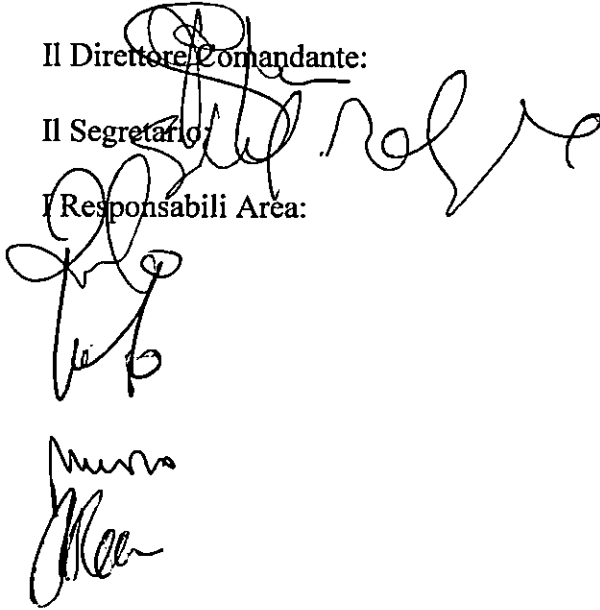
Le parti concordano altresì di verificare la valenza e l'applicabilità di quanto stabilito nel presente accordo integrativo decentrato dopo un anno dalla sua sottoscrizione e di modificarlo od integrarlo nelle parti che non risultassero applicabili o confacenti all'organizzazione del Consorzio.

Per quanto non previsto dal presente accordo integrativo decentrato i riferimenti normativi sono i C.C.N.L. vigenti ed i rinvii a norma di legge negli stessi contenuti.

Il Direttore/Comandante:

Il Segretario:

I Responsabili Area:



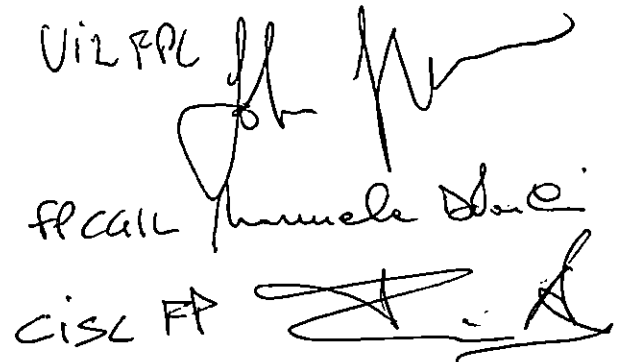
The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature is the largest and most prominent, written over the 'Il Direttore/Comandante:' label. The second signature is smaller and written over the 'Il Segretario:' label. The third signature is also smaller and written over the 'I Responsabili Area:' label.

R.S.U.:



A single handwritten signature in black ink, written over the 'R.S.U.:' label.

I Rappresentanti Provinciali:



The image shows three handwritten signatures in black ink, each preceded by a union name: 'UIL FPL', 'FP CAIL', and 'CISL FP'. The signatures are written over the 'I Rappresentanti Provinciali:' label.

PROSPETTO DI SINTESI RELATIVO ALL'ACCORDO SULLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2016

COSTITUZIONE DEL FONDO

Risorse che vengono definite in un unico importo (articolo 31, comma 2 del CCNL 2002/2005)		
	Storico costituzione nuovo ente	115.686,35
CCNL 01.04.1999 art. 15 c.5	Incremento dotazione organica 2002	25.708,08
CCNL 5/1072001 art.4 c. 2	RIA cessati	6.306,69
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 1	0,62% Monte Salari 2001	4.076,01
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 6	0,50% Monte Salari 2001	3.287,10
CCNL 09/05/06 art. 4. comma 6	0,50% Monte Salari 2003	4.089,99
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 7	0,60% Monte Salari 2005	5.253,43
	RIA CESSATI	897,65
	riduzione pianta organica	- 12.685,09
ART. 9 comma 2bis DL 78/2010	decurtazione	- 22.136,42
	Decurtazioni varie	- 9.000,00
TOTALE		121.483,79

Risorse variabili da definirsi ciascun anno

CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.d	Art. 43 Legge 449/1997 Sponsoriz.	
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.e	Tempo Pieno - Part-time	
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	Specifiche dispos. Legge	
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.m	Risparmi straordinario*	
CCNL 1/4/99 art.15, comma 2	1,2% Monte Salari 97	
CCNL 1/4/99 art.15, comma 5	Nuovi servizi come approvati	44.135,00
CCNL 5/10/01 art.4, comma 3	Ici e altri	
CCNL 5/10/01 art.4, comma 4	Sponsorizzazione, Compensi terzi, ecc.	
CCNL 14/09/00 art. 54	Messi notificatori	
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 3	Fino allo 0,3% Monte salari 2005	
ART. 9 comma 2bis DL 78/2010	decurtazione	
TOTALE		44.135,00

TOTALE GENERALE 165.618,79

LAVORO STRAORDINARIO		15.493,71
LAVORO STRAORD.AGG.		
TOTALE		15.493,71

TOTALE 181.112,50

UTILIZZO DEL FONDO

**DESTINAZIONE PER FINALITA' RICORRENTI
O GIA' PREVISTE**

Progressioni Anno 2000/2010		56.763,25
Indennità di comparto		13.448,52
Indennità di disagio		3.758,45
Maggiorazioni festive		4.870,28
Turno		35.063,85
Responsabilità		2.386,39
progressioni 2016		2.850,00
Conguaglio voci per progressioni		200,00
TOTALE		119.340,74

Differenza sulle risorse stabili che può essere utilizzata per le altre finalità

2.143,05

DESTINAZIONE PER FINALITA' VALUTABILI

Indennità maneggio valori		336,35
Produttività individuale		1.806,70
Produttività collettiva		44.135,00
TOTALE		46.278,05

TOTALE GENERALE 165.618,79
DIFFERENZA -

UTILIZZO