



CONSORZIO POLIZIA LOCALE DELLA VALLE SABBIA

Corpo di Polizia Locale

Sede: Vobarno (Bs)
Via Castagnino n° 8
Tel.: 0365.597321
Fax: 0365.591098

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATA IVA - ANNUALITA' ECONOMICA 2011

L'anno duemiladiecine il giorno Novce del mese di Febbrario alle ore 14.00 nella sede del Consorzio di Polizia Locale della Valle Sabbia, si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta:

Parte pubblica
Dr. Rossano Cadeneffi (Segretario consorziale)
Dr. Mauro Nozzoli (Comandante del Corpo)

Parte sindacale
Nadia Righecci (RSU)
Piero Croce (RSU)
Giulio Squassina (OO.SS. territoriale CISL)
Marco Diera (OO.SS. territoriale CGIL)

Si conviene e si stipula fra le parti il presente contratto collettivo decentrato

1) RELAZIONI SINDACALI, OBIETTIVI E STRUMENTI DELLE RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO AZIENDALE

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:
• contrattazione collettiva decentrata integrata sulle materie e con le modalità previste dal CCNL e dalla contrattazione decentrata;
• informazione;
• concertazione;
Le modalità, i termini e le materie inerenti le relazioni sindacali sono disciplinate dalla normativa vigente.

2) DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

Il sistema dei diritti, libertà e prerogative sindacali (diritto di assemblea e di affissione, distacchi, aspettative e permessi sindacali) sono disciplinati dal "CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali" 07.08.1998.

3) PARI OPPORTUNITA'

E' prevista una figura aggrivata reperibile per i casi di emergenza.

AREA	CATEGORIA	PROFILLO PROFESSIONALE	N.
VIGILANZA	C oppure D	FUNZIONARIO-AGENTE ISTRUTTORE	2 (in orario spezzato come nei giorni festivi)

L'esercizio del diritto di sciopero nell'Ente e l'elecazione dei servizi essenziali e delle prestazioni indispensabili nell'ambito dei medesimi è disciplinato dall'Accordo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali" siglato il 19.09.2002.

3) REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO PER I CONTINGENTI ADDETTI AI SERVIZI ESSENZIALI

La partecipazione ai corsi è garantita a tutto il personale, nell'ambito delle esigenze dei servizi formativi nel settore dell'informatica;
- professionalità in funzione dell'innovazione, evidenziando come priorità gli interventi - aggiornamento professionale per il mantenimento e l'adeguamento dei livelli e dei contenuti di - la formazione sul lavoro per progetti ed obiettivi;
- gli ambiti di operatività tecnica, in quanto fondamentali per il funzionamento organizzativo;
I programmi formativi riguardano prioritariamente:
- costi di corsi organizzati in proprio;
- costi di missione per seminari e convegni;
- costi di partecipazione a convegni;
- costi di partecipazione a seminari formativi;
I costi inerenti la formazione sono, a titolo esemplificativo:
Sociale Europeo, ecc.);
interventi di formazione attuati dall'Amministrazione e finanziati da apposite provvidenze (Fondo Ai fini della quantificazione dei fondi di cui sopra, si considerano inclusi anche i costi teorici per stanziamenti massimi eventualmente previsti dalla normativa nazionale vigente tempo per tempo. I fondi che l'Amministrazione mette a disposizione per la formazione non possono superare gli conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.

4) FORMAZIONE

In materia di pari opportunità, sono confermate tutte le disposizioni dell'art. 7 del DPR 13.05.1987 n° 268 e dell'art. 28 del DPR 19.11.1990 n° 333.
L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire ogni opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale secondo le finalità della Legge 10.04.1991 n° 125.

Handwritten signatures and initials at the top of the page.

6) ORARIO SPEZZATO

Si istituisce questo orario a ragione e/o secondo disponibilità su cinque giorni lavorativi. Saranno coinvolti uno oppure due operatori contemporaneamente.

7) RIDUZIONE ORARIO

Si concorda l'applicazione dell'art. 22 del CCNL 01.04.1999 (riduzione orario di lavoro 35 ore). La fruizione della riduzione d'orario avviene mediante riduzione giornaliera; pertanto l'orario di lavoro giornaliero è di 5 ore e 50 minuti. In caso di orario spezzato, lo stesso sarà modulato in modo che settimanalmente si raggiunga il limite di 35 ore.

Si dà atto che gli assetti organizzativi interni all'ente sono stati stabilmente rivisitati (in particolare: diversificazione interna delle competenze in ragione delle professionalità acquisite nel tempo dai singoli operatori, razionalizzazione delle presenze sui territori comunali e ottimizzazione dei tempi di trasferimento; apertura ed operatività di presidi territoriali decentrate per garantire prossimità ad amministratori ed utenti) nell'ottica di una erogazione efficiente ed efficace dei servizi, ottenuta pur a fronte di un contenimento dei costi delle dinamiche retributive, con particolare riguardo al raggiungimento obiettivo di gestione del servizio sovacomunale servendo una popolazione di circa 25.000 abitanti con un numero di operatori che, mediamente, si è annualmente assessorio ad 10 unità (equivalente al parametro di 1 agente ogni 2.500 abitanti), a fronte del parametro normativo regionale di 1/1000); pertanto le specifiche iniziative organizzative interne hanno consentito la erogazione dei servizi adeguati e senza soluzioni di continuità, in un regime di forte restrizione delle risorse umane disponibile e, conseguentemente, con un effettivo contenimento dei costi economici per l'ente, con ciò riscontrandosi i presupposti applicativi dell'istituto della riduzione

oraria previsti dall'art. 22 comma 1 del CCNL 01.04.99.

8) DIRITTO ALLO STUDIO (art. 15 CCNL 14.09.2000).

I beneficiari dei permessi sono tenuti a depositare, per ogni anno scolastico/accademico, la documentazione prevista dal contratto. In caso di corsi universitari, per fruire dei permessi è necessario superare almeno due esami nell'anno per il quale sono stati richiesti. In caso contrario le ore usufruite come permesso vengono imputate al monte ore congedo ordinario del dipendente. I permessi devono essere fruiti nell'anno di riferimento.

9) BANCA DELLE ORE

Si concorda l'istituzione della "Banca delle ore" di cui all'art. 38-bis del CCNL 14.09.2000. Nel prospetto di richiesta per la fruizione del lavoro straordinario autorizzato il dipendente dovrà indicare le modalità di riconoscimento (in pagamento, in riposo compensativo o in accantonamento nella banca delle ore).

10) RIPARTO DEL FONDO

PER ALLEGATO

11) ESPlicitAZIONI CONTRATTUALI INERENTI IL RIPARTO DEL FONDO AI SENSI

DELL'ART. 17 CCNL 01.04.1999.

LETTERA A - Per quanto attiene gli obiettivi di gestione, si precisa che sono individuati ed affidati per ogni dipendente dal Comandante del Corpo (per il personale di vigilanza) e dal Segretario consorziale (per il personale amministrativo) nell'ambito del PEG/Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 14 in data 31.08.2011. La valutazione delle prestazioni finalizzata alla verifica dei loro raggiungimento è effettuata sulla base dei criteri di cui alla scheda allegata sub. "A". Il fondo per obiettivi di gestione armonia per il corrente anno a complessivi € 13.027,43. La valutazione compete al competente responsabile, Comandante del Corpo o Segretario, che vi provvede a conclusione dell'anno, e la liquidazione delle somme è effettuata entro il mese di marzo dell'anno successivo. La valutazione individuale del personale amministrativo compete al Segretario consorziale.

In corso d'anno si potrà provvedere ad un colloquio individuale finalizzato all'approfondimento dello stato di raggiungimento degli obiettivi affidati. All'esito della valutazione di fine anno, ogni dipendente potrà chiedere un approfondimento individuale delle risultanze della stessa con il Comandante del Corpo (per il personale di vigilanza) o il Segretario (per il personale Amministrativo).

Il presente peraltro che l'ente ha in corso di stesura il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 7 del d.lgs. 27.10.2009 n. 150, si concorda che in caso di definitiva approvazione dello stesso entro la fine del corrente anno la performance organizzativa ed individuale del personale, inclusa la verifica sul raggiungimento degli obiettivi di cui al presente contratto decentrato, potrà essere valutata, sulla base del nuovo sistema. In ogni caso, la distribuzione delle risorse dovrà tener conto dei vincoli normativi in materia di sceltività dei sistemi premianti e ripartizione del personale in diversi livelli di performance.

E' diritto-dovere di ogni dipendente chiedere ed avere dal responsabile del servizio la consegna della scheda di valutazione individuale.

LETTERA A - Il progetto di potenziamento dei servizi di controllo mezzi pesanti e sovraaccarichi, in quanto consistente in un processo finalizzato all'accrescimento dei servizi di presenza esterna del territorio, è finanziato con risorse aggiuntive ex art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 nell'ambito delle somme accertate per provvisti al Codice della Strada, come consentito dall'art. 208 comma 5-bis del C.d.S., nel testo integrato dalla Legge n. 120 del 29.07.2010. Gli obiettivi da perseguire tramite tale progetto sono quelli di un estendimento della presenza operativa su strada di operatori del Consorzio nell'espletamento di puntuali e specifici servizi di controllo dei rischi della normativa codicistica e sociale per mezzi pesanti e sovraaccarichi, previa adeguata formazione specifica in collaborazione con personale del comune di Desenzano del Garda, con il quale il Consorzio ha stipulato apposito accordo di collaborazione. All'obiettivo gestionale "potenziamento dei servizi di controllo mezzi pesanti e sovraaccarichi" viene collegata una quota del fondo per € 4.400,00; la ripartizione pro quota di tale emolumento tra il personale partecipante all'obiettivo verrà effettuata con apposita scheda di valutazione (all. sub. "B") da parte del Comandante del Corpo. Il calendario dei servizi verrà stilato secondo un programma di presenze che abbia una sua efficacia e proficua operativa. La programmazione verrà indicata ed articolata in base alla disponibilità data dal personale interpellato.

Gli standard di risultato da perseguire consistono in un incremento dei servizi esterni di controllo mezzi pesanti e sovraaccarichi, secondo criteri di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, tramite l'effettuazione di specifici controlli su strada in un numero di circa 15 servizi specifici aggiuntivi e prevedendosi un numero medio complessivo di 30 controlli veicolari. La

verifica del raggiungimento degli obiettivi di miglioramento di progetto, cui è subordinata la composizione del personale dei relativi emolumenti, è effettuata a consumo mediante apposita dettagliata relazione consumativa del Comandante Responsabile del Corpo con relativa certificazione da parte del Nucleo di valutazione.

LETTERA B - Per l'applicazione delle progressioni orizzontali si conferma la validità delle tabelle di valutazione già in vigore, con la integrazione che per gli scostamenti orizzontali di tutto il personale inserito in categoria "D" la relativa valutazione individuale viene effettuata dal Segretario consorziale.

Per l'annualità 2011 non si dà corso a nuove progressioni.

Il fondo progressioni orizzontali comprende anche gli importi per progressioni orizzontali di personale cessato dal servizio o riclassificato per progressione verticale negli anni 2000-2010 ex art. 34 comma 4 CCNL 22.01.2004, destinati a progressioni orizzontali effettuate nelle annualità successive.

L'ente finanzia con risorse di bilancio gli aumenti che i contratti collettivi nazionali dispongono per le singole posizioni di sviluppo nella progressione economica (c.d. costo di applicazione dei contratti nazionali).

LETTERA D - La "indennità di turno" viene riconosciuta al personale dell'area di vigilanza in quanto prestate il servizio a rotazione su prestabilite articolazioni giornaliere.

La misura dell'indennità, che non compete in caso di assenza e che viene liquidata mensilmente in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione, è quella contrattualmente stabilita dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000.

LETTERA D - La "indennità di maneggio valori" viene riconosciuta al personale dipendente formalmente incaricato delle mansioni di economo consorziale, stante lo svolgimento di attività, da parte di tale personale, che comportano il maneggio di valori di cassa in via continuativa.

La misura dell'indennità, quantificata nella misura di € 1,55/giorno in ragione del rinvio fuso di cassa gestito, viene liquidata mensilmente in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione, e rientra nei limiti contrattualmente stabiliti dall'art. 36 del CCNL 14.09.2000. Si precisa che l'indennità non compete in caso di assenza del personale, trattandosi di emolumento erogabile solo in quanto la prestazione sia effettivamente resa.

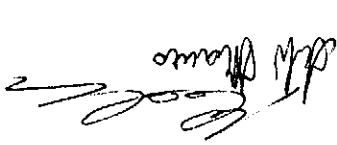
LETTERA F - La indennità per "specifiche responsabilità" è riconosciuta al personale che, pur non titolare di posizione organizzativa, è comunque incaricato dell'espletamento di mansioni o attività comportanti l'assunzione in prima persona di specifiche responsabilità gestionali; in particolare viene riconosciuta e finalizzata a remunerare le funzioni del vicecomandante incaricato del Corpo (Isp. Dir. Scalmana Oscar) per il ruolo di ausilio e sostituzione del Comandante in caso di assenza o necessità.

L'indennità viene liquidata mensilmente in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione ed è quantificata nei limiti contrattualmente stabiliti dall'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 01.04.1999. L'indennità, al netto delle eventuali trattenute in caso di malattia ai sensi del D.L. 112/08, viene liquidata mensilmente anche oltre la annualità di riferimento, salvo diverse disposizioni dell'amministrazione impartite ad inizio anno per ragioni di carattere normativo o organizzativo.

INDENNITA' DI COMPARATO - Le somme apposte nel fondo afferiscono alla erogazione della indennità al personale avente diritto in servizio, ai sensi dell'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22.01.2004. La quota dell'indennità di comparato relativa all'annualità 2002 (art. 33 comma 4 lett. a) rimane a carico del bilancio.

L'efficacia del presente accordo si protrae fino alla conclusione del nuovo, con esclusione delle parti relative alla erogazione di quote economiche del fondo da erogare su obiettivi, che rimangono limitate alla annualità corrente di riferimento.

Parte pubblica
Dr. Rossano Cadenelli (Segretario consorziale)
Dr. Mauro Nozzoli (Comandante del Corpo)



Parte sindacale
Nadia Righetti (RSU)
Piero Croce (RSU)
Giulio Squassina (O.O.S.S. territoriale CISL)
Marco Dera (O.O.S.S. territoriale CGIL)



ALLEGATO "A": SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE OBIETTIVI DI GESTIONE

AMBITO		PARAMETRO		PESO		TOT.
Comportamenti organizzativi e qualità delle prestazioni		1. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati.	20	2. Capacità di razionalizzazione e semplificazione delle attività e delle procedure gestite.	10	30
Risultati		3. Disponibilità alla comprensione e collaborazione alla soluzione dei problemi degli utenti interni ed esterni.	20	4. Capacità di svolgere il proprio lavoro in modo autonomo e flessibile nell'ambito delle procedure definite.	10	30
		5. Capacità di lavoro per obiettivi e risultati nell'ambito dei compiti assegnati.	10	6. Livello di raggiungimento degli obiettivi/programmi/progetti della propria unità organizzativa.	10	20
		7. Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi/programmi/progetti della propria unità organizzativa.	20			100
TOT.	PESO					

Assegnazione del punteggio individuale sulla base delle valutazioni del Comandante del Corpo.

Attribuzione del relativo valore economico individuale secondo la seguente formula:
 valore complessivo del fondo obiettivi di gestione (€ 13.027,43) / totale punteggi assegnati * punteggio individuale

NOTE ESPLICATIVE:

Il Responsabile del servizio

ALLEGATO "B": SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DELL'OBIETTIVO AGGIUNTIVO "SERVIZI DI CONTROLLO MEZZI PESANTI E SOVRACCARICHI"

PARAMETRO		PESO		TOT.
1. Livello di apporto individuale nel perseguimento dell'obiettivo (il punteggio viene assegnato in misura proporzionale al numero di servizi specifici cui il dipendente ha preso attivamente parte, secondo la seguente formula: 60*(servizi individuali svolti/servizi complessivi svolti)		60		60
2. Grado di autonomia nella realizzazione degli obiettivi.		20		20
3. Esecuzione nei tempi previsti delle mansioni operative assegnate		20		20
TOT.	PESO			100

Assegnazione del punteggio individuale sulla base delle valutazioni del Comandante del Corpo.
 Attribuzione del relativo valore economico individuale secondo la seguente formula:
 valore complessivo del progetto (€ 4.400,00) / totale punteggi assegnati * punteggio individuale

Il Responsabile del servizio

COSTITUZIONE FONDO 2011*

EURO

PARTE FISSA (art. 31 comma 2 CCNL 22.01.04) **

Art. 15 lett. "A" CCNL 01.04.99 *	52.204,00
Art. 32 COMMA 1 CCNL 22.01.04 (0,62% MONTE SALARI 2001)	1.337,60
Art. 8 COMMA 7 CCNL 11.04.08 (0,60% MONTE SALARI 2005)	1.797,28
Art. 32 COMMA 6 CCNL 22.01.04 (0,50% MONTE SALARI 2001)	1.078,71

PARTE VARIABILE (art. 31 comma 3 CCNL 22.01.04)

Art. 17 comma 5 CCNL 01.04.1999 (economie annualità precedenti)	-
Art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (applicazione art. 208 del C.d.S. per potenziamento servizi di controllo mezzi pesanti e sovraccarichi)	4.400,00
TOTALE FONDO 2011	60.847,59

* In riferimento alle regole di costituzione del fondo ex art. 15 del CCNL 01.04.1999, essendo il Consorzio stato costituito solo dall'anno 2000 i parametri economici ivi richiamati per la costituzione iniziale del fondo (fondi consolidati ex lett. a), monte salari 1997, ecc.) non sono stati evidentemente valutabili e le risorse sono state pertanto quantificate con un parametro rapportato all'entità media del fondo del Comune capofila, integrale con le somme necessarie al finanziamento dell'indennità di turno.

** Le risorse stabili così quantificate sono da decurtarsi degli importi per istituti contrattuali stabili - progressioni economiche progressive ed indennità di comparto - nelle entità di cui al successivo prospetto di riparto del fondo, in applicazione della dichiarazione congiunta n° 19 CCNL 22.1.04. Tali importi non entrano pertanto nel computo delle risorse da erogare tramite il fondo, trovando collocazione contabile nella voce stipendi del bilancio.

Handwritten signatures and initials are present in the upper right quadrant of the page. There are four distinct signatures: a large one at the top right, and three smaller ones below it, arranged in a vertical column on the left side of the signature area.

RIPARTO FONDO 2011

ART. 17 CCNL 01.04.1999 (PERS. VIGILANZA)

EURO

Lettera "A" (Incentivazione produttività - obiettivi gestionali 2011)	13.027,43
Lettera "A" (incentivazione produttività - obiettivo aggiuntivo "controllo mezzi pesanti e sovraccarichi")	4.400,00
Lettera "B" (fondo progressioni orizzontali - PROGRESSIONI PREGRESSE)	14.413,69
Lettera "D" (indennità di turno)	18.500,00
Lettera "F" (indennità per specifiche responsabilità) € 1.000,00 Vicecomandante Scalmana	1.000,00
Indennità di comparto - anno 2010 (art. 33 CCNL 22.01.04)	5.342,37
La quota 2002 dell'indennità di comparto è a carico del bilancio	

ART. 17 CCNL 01.04.1999 (PERS. AMMINISTRATIVO)

Lettera "A" (Incentivazione produttività - Obiettivi di gestione 2011)	1.500,00
Lettera "B" (fondo progressioni orizzontali - PROGRESSIONI PREGRESSE)	1.786,58
Lettera "D" (indennità maneggio valori) - € 1.55/giorno per economo incaricato	350,00
Indennità di comparto - anno 2010 (art. 33 CCNL 22.01.04)	497,52
La quota 2002 dell'indennità di comparto è a carico del bilancio	

TOTALE

60.817,59



 Multiple handwritten signatures and initials are present, including a large signature on the left and several initials (SK, SM, SA, SB) on the right.

CONSORZIO POLIZIA LOCALE
DELLA VALLE SABBIA

Provincia di Brescia

Parere dell'Organo di Revisione sulla compatibilità economica della contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2011

La sottoscritta revisore dei conti del Consorzio Polizia Locale della Valle Sabbia,

Vista l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale per l'anno 2011 unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico finanziaria sottoscritte dal Segretario Consorziale in data 30 Dicembre 2011;

Richiamato l'articolo 5 comma 3 del CCNL 01.04.1999 così come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22/01/2004, che demanda al Revisore dei Conti il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata e sulle modalità di costituzione del fondo incentivante la produttività;

Vista la Determinazione n. 54 del 7/12/2011 relativa alla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività - parte variabile - anno 2011 adottata dal Responsabile del Servizio dott. Rossano Cadenelli;

Richiamato, altresì, il disposto di cui all'art. 239 del D. lgs. 267/2000;

Considerato che l'ipotesi di accordo assicura la riduzione della spesa di personale rispetto all'esercizio precedente garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale e la riduzione dell'incidenza della spesa di personale sul totale della spesa corrente;

CERTIFICA

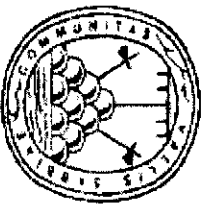
la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);

Nell'occasione il Revisore raccomanda la definizione degli obiettivi, sia sui piani di lavoro che sui progetti finalizzati, e la relativa contrattazione nei primi mesi dell'anno, al fine di consentire la concreta e tempestiva realizzazione.

Vobarno, 27 Gennaio 2012

Il Revisore dei Conti


Stefania Marzoletti



**CONSORZIO POLIZIA LOCALE DELLA
VALLE SABBIA**
Corpo di Polizia Locale

Sede:
Vobarno (Bs)
Via Castegnano n° 8
☎ Tel.: 0365.597321
☎ Fax.: 0365.591098

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALLEGATA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER PIANO DI EFFICIENZA DEI SERVIZI PER L'ANNO 2011, AI SENSI DELL'ART. 40 COMMA 3-SEXIES DEL D.LGS. N. 165 DEL 30.03.2001.

In attuazione delle disposizioni contrattuali contenute nei CCNL di settore si è provveduto alla quantificazione del fondo inerente le risorse decentrate per l'anno 2011 nel rispetto dei parametri stabiliti dalla contrattazione.

Nell'ambito delle direttive all'uso impartite dall'Amministrazione consorziale, le scelte più qualificanti in termini economico-organizzativi, che risultano dalla ipotesi di contratto, fanno soprattutto riferimento alla non applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali per il corrente anno – fermi restando ovviamente gli effetti economici degli scorporamenti effettuati nelle pregresse annualità, con oneri storicizzati a carico del fondo - ed alla applicazione di istituti specifici (compensati con apposite indennità per specifiche responsabilità, turno, maneggio valori) finalizzati a garantire prestazioni specifiche da parte di alcuni dipendenti inseriti in contesti nevralgici e/o caratterizzati da prestazioni particolari, compensate tramite reperimento delle risorse dal fondo produttività ai sensi e nei limiti di cui alla vigente normativa contrattuale (art. 17 conl 01.04.99). Si rappresenta che l'affidamento di specifiche responsabilità o compiti ed il conseguente riconoscimento dei relativi istituti economico-contrattuali è stato programmato sulla base di una precisa selezione operativa tra una limitata parte del personale (una unità), nell'ottica del mantenimento di adeguati margini di disponibilità della parte del fondo destinata a compensare il raggiungimento di precisi standards operativi e di servizio nell'ambito della *performance* individuale. Pertanto, al netto degli istituti economico-contrattuali storicizzati per norma (progressioni orizzontali, indennità di comparto) e di quelli necessari al finanziamento dell'indennità di turno, si evidenzia che la parte prevalente delle risorse del fondo viene indirizzata al riconoscimento della produttività individuale e collettiva secondo criteri di premialità e merito, sulla base di specifici obiettivi gestionali predefiniti nella loro dimensione operativa ed economica, con erogazione a consuntivo a seguito di un puntuale processo di valutazione delle *performances* prestazionali.

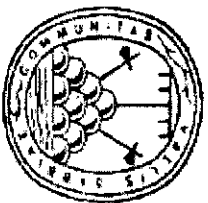
Si evidenzia che nel fondo 2011 è previsto un progetto aggiuntivo (potenziamento dei servizi di controllo dei mezzi pesanti e sovraccarichi e normativa sociale per conducenti), coinvolgente tutto il personale di servizio e finanziato in parte anche con risorse derivanti dall'applicazione del riformulato art. 208 del Codice della strada che, come modificato con legge n. 122/2010, consente l'applicazione di una quota di proventi di sanzioni a dette specifiche finalità operative dei corpi di polizia locale, tramite destinazione delle relative risorse al fondo ex art. 15 comma 5 CCNL 1/4/1999 (cfr. parere Corte dei Conti sez. Lombardia n. 961 del 13.10.2010). Gli obiettivi da perseguire tramite tale progetto sono quelli di un estendimento della presenza operativa su strada di operatori del Consorzio nell'espletamento di puntuali e specifici servizi di controllo del rispetto della normativa codicistica e sociale per mezzi pesanti e sovraccarichi, previa adeguata formazione specifica in collaborazione con personale del comune di Desenzano del Garda.

Si da atto che il fondo 2011 risulta essere in valore assoluto inferiore (€ 60.817,59) rispetto al fondo costituito nell'anno 2010 (€ 60.841,47), in conformità all'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010.

Ai sensi dell'ultimo alinea della medesima disposizione si da atto non si è reso necessario dare corso a riduzioni ulteriori del fondo, in quanto nel periodo di riferimento non vi sono state cessazioni ad alcun titolo di personale dipendente a tempo indeterminato.

Il Segretario consorziale
(Cadenelli Dott. Rossano)

Vobarno, 30 dicembre 2011



CONSORZIO POLIZIA LOCALE DELLA Sede:

VALLE SABBIA

Corpo di Polizia Locale

Vobarno (Bs)

Via Castegnino n° 8

Tel.: 0365.597321

Fax.: 0365.591098

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ALLEGATA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER PIANO DI EFFICIENZA DEI SERVIZI PER L'ANNO 2011, AI SENSI DELL'ART. 40 COMMA 3-SEXIES DEL D.LGS. N. 165 DEL 30.03.2001.

Il fondo per l'anno 2011 - quantificato complessivamente in € 60.817,59 e dunque in diminuzione rispetto alla quantificazione della annualità precedente – costituisce la somma complessiva messa a disposizione per la contrattazione decentrata. Lo stesso, per quanto attiene la parte stabile (€ 56.417,59), finanzia gli emolumenti già in pagamento a favore dei lavoratori in servizio per i diversi istituti con carattere di stabilità (€ 16.200,27 per progressioni orizzontali pregresse, € 5.839,89 per indennità di comparto); il residuo si aggiunge alle risorse variabili per la erogazione degli incentivi collegati alla performance individuale e collettiva annua e delle altre indennità specifiche poste a carico delle risorse decentrate per istituti giuridico-contrattuali applicati nell'ente (indennità di turno, maneggio valori e specifiche responsabilità).

Per quanto attiene le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le diverse finalità disciplinate dal contratto decentrato, le stesse sono puntualmente elencate e descritte nell'ambito del prospetto inserito nel testo dell'accordo, unitamente al relativo riparto, con la quantificazione della somma destinata ad ogni finalità.

Il finanziamento degli istituti stabili (progressioni orizzontali, indennità di comparto, ecc.) è contenuto entro i limiti delle risorse decentrate stabili.

Il Segretario consorziale
(Cadenelli Dott. Rossano)



Vobarno, 30 dicembre 2011