Contratto decentrato disciplinante l'incentivazione, ai sensi dell'articolo 17 comma 1 lettera a) del CCNL 1 aprile 1999, di specifici risultati di miglioramento durante i servizi notturni e di lotta all'abusivismo commerciale svolti dal personale della Polizia Municipale

Premesso:

- Che l'amministrazione, nell'ambito delle disponibilità del fondo risorse decentrate, può incentivare, ai sensi dell'articolo 17 comma 1 lettera a) del CCNL 1 aprile 1999, il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione della performance individuale;
- Che è interesse dell'amministrazione e delle OO.SS delineare uno strumento per incentivare specifici e **concreti risultati di miglioramento dei servizi notturni e di lotta all'abusivismo commerciale svolti dalla Polizia Municipale.**
- Che la definizione dei criteri generali del sistema di incentivazione dei predetti miglioramenti è, a norma dell'articolo 4 comma 2 lettera a) del CCNL 1 aprile 1999, demandato alla contrattazione integrativa;

Tanto premesso le parti sottoscrivono la seguente preintesa:

Articolo 1 - oggetto e finalità

1. Il presente contratto decentrato definisce i criteri generali relativi al sistema di incentivazione di specifici risultati per il miglioramento dei servizi notturni e di lotta all'abusivismo commerciale svolti dalla Polizia Municipale.
2. I criteri di determinazione del compenso incentivante sono definiti in coerenza con principi di selettività e valorizzazione del merito espressi nell'articolo 18 del dlgs n. 15 del 27 ottobre 2009 e sul presupposto che le fasce di merito previste dall'articolo 31 comma 2 del dlgs 150 / 2009 sono sospese fino alla stipulazione del nuovo contratto collettivo nazionale successivo a quello stipulato il 31 luglio 2009.

Articolo 2 - Criteri generali per la definizione dei progetti di incremento o miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia o della qualità dei servizi

1. I progetti di miglioramento sono definiti in coerenza con gli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione: essi implicano la definizione, da parte del dirigente di riferimento, di **specifici risultati attesi implicanti il miglioramento dell'efficacia, o dell'efficienza, o della qualità delle attività svolte durante i servizi notturni e di lotta all'abusivismo commerciale.**
2. I progetti sono approvati dalla Giunta e possono avere una cadenza pluriennale non superiore al triennio; in ogni caso, per ciascun anno del progetto, dovranno essere evidenziati i miglioramenti da conseguire rispetto all'anno precedente in relazione alle varie attività considerate.
3. I risultati previsti dovranno essere concreti e misurabili attraverso specifici indicatori esplicitati nel progetto; nella specificazione dei risultati attesi, attraverso gli indicatori, deve emergere il tipo e la natura del miglioramento concretamente da conseguire.

4. A consuntivo di ciascun anno, attraverso la quantificazione degli indicatori specificati nel progetto, il dirigente di riferimento rendiconta i risultati effettivamente conseguiti, confrontando gli stessi con quelli originariamente previsti.

Articolo 3 -Partecipazione dei dipendenti

1. Gli indicatori selezionati all'inizio dell'esercizio e i relativi risultati attesi sono presentati al personale della polizia municipale, di norma nell'ambito di una conferenza di settore, servizio o sezione.
2. Inoltre il personale è compiutamente informato sull'andamento della gestione, con specifico riferimento all'andamento degli indicatori selezionati dal dirigente, di norma attraverso apposita conferenza di settore, servizio o sezione;
3. In fine, il personale dipendente della polizia municipale è anche compiutamente informato dei risultati effettivamente conseguiti in relazione alle rendicontazioni effettuate per gli indicatori selezionati.

Articolo 4 - Determinazione delle risorse destinate al progetto di miglioramento

1. L'amministrazione, nell'ambito della propria capacità di bilancio e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica generali e speciali, definisce le eventuali risorse variabili che può stanziare sul progetto di miglioramento di cui all'articolo 2, ai sensi dell'articolo 15 comma 5 del CCNL 1 aprile 1999.
2. In sede di contrattazione integrativa annuale di ripartizione del fondo previsto dall'articolo 31 del CCNL 22 gennaio 2004, le parti possono destinare all'incentivo, oltre che le risorse variabili individuate ai sensi del precedente comma, anche ulteriori risorse del medesimo fondo, siano esse di natura variabile o di natura stabile, purché non già obbligatoriamente vincolate ad altre finalità.
3. L'ammontare concretamente ed effettivamente liquidabile è determinato a consuntivo in relazione ai risultati effettivamente conseguiti in rapporto a quelli attesi, così come misurati dagli indicatori individuati a norma del precedente articolo 2.
4. Nel progetto, o nella delibera di approvazione, sono definiti, in dettaglio, i rapporti tra misura dei risultati, in relazione ai diversi indicatori, ed entità delle risorse concretamente liquidabili.
5. In ogni caso la corrispondenza fra i risultati attesi e risultati conseguiti per ogni indicatore, comporta la concreta liquidazione dell'intera somma prevista in fase di progettazione.

Articolo 5 - Determinazione dell'indice massimo di incentivo individuale

1. L'indice massimo di incentivo individuale per ogni dipendente è determinato in relazione alle ore svolte da ciascuno nei vari servizi notturni o di lotta all'abusivismo commerciale, tendo conto che ciascuna ora svolta ha un peso diverso a seconda del tipo di servizio così come di seguito specificato:

Tipo Servizio	PESO di ogni ora di servizio
Servizio Notturno 20 - 02	1
Abusivismo Commerciale	1,29408517
Servizio Notturno 21 - 03	2,941034215
Servizo Notturno 01 - 07	5,882324318

Articolo 6 – La valutazione sulla performance individuale e l'ammontare dell'incentivo individuale

1. L'amministrazione adotta il sistema di valutazione della performance individuale in coerenza con i principi espressi dal dlgs 27 ottobre 2009 n. 150.
2. A norma del precedente articolo 4 commi 3 e 4, il grado di realizzazione degli obiettivi incide direttamente sull'ammontare effettivo delle risorse distribuibili fra i dipendenti che partecipano al progetto e non può quindi incidere ulteriormente anche sulla determinazione dell'incentivo individuale.
3. Ai fini del calcolo dell'incentivo individuale si tiene conto solo dei punteggi conseguiti nei restanti criteri di valutazione previsti dal sistema approvato dall'amministrazione.
4. Il compenso da assegnare è determinato secondo il seguente procedimento:
   a. Si applica all'indice massimo di incentivo individuale di cui all'articolo 5, la percentuale di correzione corrispondente al punteggio di valutazione ottenuto secondo la tabella di seguito riportata;
   b. Le risorse che risultano liquidabili sul progetto ai sensi dell'articolo 4 sono ripartite fra i dipendenti partecipanti in proporzione al valore dell'indice massimo di incentivo individuale, come corretto ai sensi della lettera a);

Punteggio di Valutazione	% di correzione
Da 8,5	100%
Da 7	89%
Da 6,5	75%
Da 6	70%
Da 5,5	55%
Da 5	50%
Da 4,5	45%
Da 4	35%
Da 3,5	30%
Da 3	25%
Da 2,5	15%
Da 2	10%
Da 0	0%

Un dipendente che per qualsiasi causa non è stato valutato, non partecipa al sistema di incentivazione previsto dal presente contratto decentrato.

Articolo 7 – Norme transitorie per l'anno 2013

Considerato che il progetto di miglioramento dei servizi oggetto del presente CCDI è stato approvato con DGC n. 212 del 20 giugno 2013 e che la sua struttura è in gran parte conforme ai principi espressi nell'articolo 2, si ritiene che sono già interamente applicabili gli articoli da 1 a 6 del presente contratto decentrato anche per l'anno 2013;

Considerato che il nuovo sistema di valutazione della performance individuale non era stato ancora approvato a tutto giugno 2013 e che comunque un compiuto adeguamento al dlgs 150 / 2009

richiede l'applicazione anche a tale incentivo della valutazione sul merito individuale, si ritiene che si debba applicare il vigente sistema di valutazione permanente come di seguito precisato;

Nel vigente sistema di valutazione permanente i criteri di valutazione applicabili alle categorie B e C sono 3 per un punteggio minimo assegnabile di 3 e un punteggio massimo assegnabile di 12.

Infatti per ciascun criterio di valutazione si può esprimere una valutazione che va da 1 a 4 senza decimali.

Pertanto, nel 2013, l'applicazione dell'articolo 6 avverrà sulla base della seguente tabella di corrispondenza:

Punteggio di Valutazione su base 12	% di correzione
Da 10	100%
Da 8,5	89%
Da 8	75%
Da 7	70%
Da 6,5	55%
Da 6	50%
Da 5,5	45%
Da 5	35%
Da 4	30%
Da 3,5	25%
Da 3	15%
Da 2,5	10%
Da 0	0%

Stante l'applicazione dell'articolo 5 e 6 del presente contratto decentrato, la sezione "*Criteri per la determinazione del compenso individuale dei partecipanti*" del progetto approvato con DGC 212 / 2013 è da considerare superata.

Articolo 8 – Disposizioni Finali

1. Il Capo III del CCDI 18 giugno 2001 deve considerarsi definitivamente disapplicato, stante il fatto che si riferisce ai medesimi servizi svolti dalla PM ed oggetto del presente contratto decentrato.
2. Le parti concordano di incontrarsi per verificare gli esiti dell'applicazione del presente contratto, dopo l'anno 2014

Per l'amministrazione:

Cinzia Farinelli _____ (presidente)

Amatori Cristian _____ (componente)

Chiani Valter _____ (componente)

CIANINI GRAZIELLA

Per le OO.SS

CGIL Ario Fabbri _____

CGIL _____

CISL Difino Giuseppe _____

CISL _____

UIL Perno Nicoletta _____

UIL VILLA STEFANO _____

SULPM GIULIANI VINCENZO _____

Per la RSU

Nome	Firma	Nome	Firma
ANNA AURUCCI		VILLA STEFANO	
LUCIA MAIOLI		BACCHINI SIMONA	
CINTIA VENDRAMINI		SERE STEFANIA	
SILVIA MARASCHIO			
ELISABETTA LEARDINI			
LAURA BERNABÈ			
BELLINI LORETTA			

Riccione 17 gennaio 2014