

# COMUNE DI BRUINO

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

### Anno 2021

#### Parte economica

Premesso che:

- in data 13 maggio 2021 è stata sottoscritta una ipotesi del contratto collettivo integrativo del personale non dirigente per l'anno 2021 per la sola parte economica, mentre per la parte normativa si fa riferimento al CCI per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 12 settembre 2019;
- il Revisore dei Conti di questo Comune con il verbale in data 17 maggio 2021 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio;
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 38 in data 20 maggio 2021 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

In data 04 LUGLIO 2021 ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione datoriale:

Iris IMBIMBO

Presidente/Segretario Comunale

PRESENTE / ~~ASSENTE~~

Ornella CHIARETTA

PRESENTE / ~~ASSENTE~~

Responsabile Servizi Amministrativi e Informativi

Bartolomeo DI NUZZO

PRESENTE / ~~ASSENTE~~

Responsabile dei Servizi Finanziari

la delegazione sindacale:

Maurizio CUTAIA

Rappr. territoriale UIL

PRESENTE / ~~ASSENTE~~

Diego MIOR

Rappr. territoriale CISL

~~PRESENTE~~ / ASSENTE

Daniele ZANGROSSI

Rappr. territoriale CGIL

PRESENTE / ~~ASSENTE~~

Michele BEATRICE

RSU

PRESENTE / ~~ASSENTE~~

Tiziana CELLONE

RSU

PRESENTE / ~~ASSENTE~~

Franco FERRERO

RSU

PRESENTE / ~~ASSENTE~~

Remo RUGO

RSU

PRESENTE / ~~ASSENTE~~

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente il presente Contratto Collettivo Integrativo valevole per l'anno 2021 per la parte relativa ai criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, mentre per la parte normativa si fa riferimento al CCI per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 12 settembre 2019.

*Art. 1 - Oggetto, campo di applicazione e durata.*

*Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.*

*Art. 3 - Costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate. Anno 2021.*

*Art. 4 - Criteri per utilizzo risorse disponibili.*

*Art. 5 - Utilizzo delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge.*

*Art. 6 - Progressioni economiche orizzontali - Anno 2021.*

*Art. 7 - Obiettivi di performance.*

*Art. 8 - Riconoscimento delle indennità.*

*Art. 9 - Differenziazione del premio individuale.*

*Art. 10 - Compensi diretti ad incentivare la performance individuale.*

## **Art. 1**

### **Oggetto, campo di applicazione e durata.**

Il presente CCI fa riferimento per la parte normativa al CCI triennio 2019-2021, sottoscritto il 12/09/2019. Il presente CCI si applica all'anno 2021 per la sola parte economica, relativa ai criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Esso si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'ente a tempo indeterminato, a tempo pieno e a tempo parziale.

Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dalla data di stipula formale del presente contratto, che avviene dopo aver acquisito l'autorizzazione da parte della Giunta.

## **Art 2**

### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## **Art. 3**

### **Costituzione e utilizzo del Fondo Risorse Decentrate ANNO 2021.**

Il fondo destinato per l'anno 2021 al finanziamento del trattamento accessorio è stato costituito con la determinazione del Responsabile del Settore Servizi Amministrativi e Informativi n. 189 del 27/04/2021, assunta secondo gli indirizzi e le direttive impartite dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 18/03/2021:

<i>origine risorse</i>	<i>stabili</i>	<i>variabili</i>
Unico importo consolidato anno 2017	106.504	
Importo RIA (retribuz. anzianità) e assegni "ad personam" - personale cessato	5.987	
Adeguamento ai sensi dell'art. 33, c. 2, d.l. 34/2019 (per incremento dotazione organica - art. 67, c. 2, lett. h ccnl 2018)	1.347	
Decurtazione consolidata anni 2011-2014 (art. 9, c. 2-bis d.l. 78/2010)	- 7.141	
Incremento art. 67 c. 2 lett. a CCNL 21.5.18 (€ 83,20 x dipendente al 31.12.2015)	3.578	
Differenziali progressione economiche orizzontali	2.372	
Integrazione risorse per max 1,2% monte salari 1997		9.522
Obiettivi del Piano della performance • Utilizzo proventi derivanti da sanzioni C.d.S. (art. 208 dlgs. 285/1992): per € 3.600 per potenziamento servizi di controllo Polizia Locale		26.430
• OBIETTIVI PERFORMANCE 22.830		
Risparmi accertati 2020 su fondo lavoro straordinario		2.131
Incentivi per funzioni tecniche D. Lgs. 50/2016		10.279
Incentivi per recupero TARI e IMU		6.000
totale	112.647	54.362
<b>Ammontare complessivo delle risorse da destinare al trattamento accessorio anno 2021</b>	<b>167.009</b>	

Il fondo in oggetto verrà utilizzato indicativamente come indicato nel seguente prospetto e specificato in dettaglio negli articoli dal n. 4 al n. 10 del presente CCI.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to read 'VICIPL'.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO UTILIZZO FRD

<b>PROGRESSIONI ORIZZONTALI</b> del personale dipendente: SPESA PRESUNTA 2021 per progressioni già assegnate	72.000
<b>NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI</b> Stanziamiento dal 1.01.2021 per nuove p.e.o.	8.000
<b>INDENNITA' DI COMPARTO:</b> SPESA PRESUNTA 2021 per quota a carico Fondo	20.000
<b>INDENNITA':</b>	
- PER CONDIZIONI DI LAVORO (rischio e maneggio valori)	2.100
- PER PARTICOLARI FIGURE PROFESSIONALI (addetto ai tributi, stato civile, protezione civile)	1.500
- PER SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE	1.500
- PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art 70-quinquies Ccnl 21.05.2018)	3.300
- PER FUNZIONI DI RESPONSABILITA' POLIZIA LOCALE (art 56-sexies Ccnl 21.05.2018)	700
-	
<b>PERFORMANCE</b> individuale e collettiva	18.800
<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE:</b>	
- Vigilanza serale Polizia Locale	4.800
- Servizio di turnazione Polizia Locale	9.530
- Protezione Civile, con riguardo alla reperibilità degli addetti al servizio	6.000
- Servizio di sgombero neve, insabbiatura marciapiedi	2.500
<b>SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE:</b>	
- Recupero evasione TARI e IMU	6.000
- Incentivi funzioni tecniche D. Lgs. 50/2016	10.279
<b>totale</b>	<b>167.009</b>

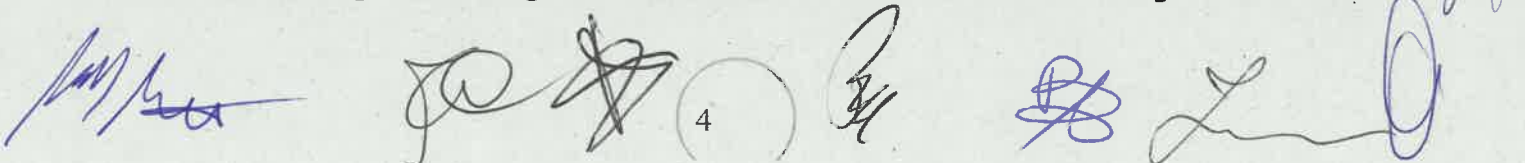
**Art. 4**

**Criteri per utilizzo risorse disponibili**

Le risorse decentrate **stabili** sono destinate, secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo.

Le parti convengono di destinare per il 2021 la quota delle risorse stabili ancora disponibile dopo il pagamento delle progressioni orizzontali esistenti e dell'indennità di comparto (residui circa € 20.600) al riconoscimento di nuove progressioni economiche, fino a € 8.000 secondo i criteri di cui all'art. 6 del CCI per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 12/09/2019, e all'erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, per particolari figure professionali, per servizio esterno della Polizia Locale e per specifiche responsabilità (complessivamente € 9.100).

Le risorse decentrate **variabili** sono destinate secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente



cadenza annuale, al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità.

## Art. 5

### Utilizzo delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge.

Gli stanziamenti relativi agli istituti previsti da specifiche disposizioni rientrano nel fondo per la risorse decentrate a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5 lett. b CCNL 2018:

- a) le risorse destinate all'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero TARI e IMU (art. 1, c. 1091 Legge 145/2018) sono presuntivamente quantificate in € 6.000,00; al lordo degli oneri e dell'irap lo stanziamento corrisponde ad € 7.914;
- b) le risorse destinate all'incentivazione del personale che svolge funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016) sono presuntivamente quantificate in € 10.279,00; al lordo degli oneri e dell'irap lo stanziamento corrisponde ad € 13.650.

## Art. 6

### Progressioni economiche orizzontali – Anno 2021

L'ente riconosce le progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018 in base ai criteri generali stabiliti in sede di contrattazione decentrata con il CCI del 12/09/2019:

✓ nei limiti delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione integrativa per l'anno di riferimento;

✓ in relazione ai risultati ottenuti con riferimento alla performance organizzativa e alla performance individuale, come da valutazioni annuali relative al triennio precedente.

Per l'anno 2021 viene quindi indetta una selezione per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali per il personale di categoria B, C e D del Comune di Bruino, con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2021.

Per la partecipazione alla procedura selettiva sono richiesti i seguenti requisiti, stabiliti all'art. 6 del citato CCI 12/09/2019:

- a) Tre anni di servizio nel Comune di Bruino al 31.12 dell'anno precedente alla selezione;
- b) Periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari ad almeno 36 mesi al 31.12 dell'anno precedente alla selezione;
- c) Esclusione dalla selezione dei dipendenti che sono incorsi in sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto nel biennio precedente alla selezione.

La procedura si concluderà con la formazione di una graduatoria per ciascuna categoria, il cui ordine sarà determinato dalla somma dei punteggi attribuiti ai vari fattori di valutazione, che qui si riportano:

Fattori di valutazione:	Punteggio da riconoscere:	Peso attribuibile
Esperienza professionale maturata nella Pubblica Amministrazione (anzianità di	0,75 punti per ogni anno	25%

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled number 5.]*

servizio) alla data del 31.12.2020, considerando utili tutti i periodi coperti da contribuzione figurativa ai fini previdenziali (non saranno quindi considerati utili periodi di aspettative e di congedi non retribuiti)		
Media delle valutazioni individuali conseguite nelle schede (allegati C o E del sistema di valutazione) del triennio 2018-2019-2020	Da 20 a 40	70%
Permanenza nella posizione economica	0,50 punti per ogni anno	5%
Numero posizioni economiche già godute ("passaggi") nella categoria di appartenenza, anche in altri enti	Meno 0,5 punti per ogni passaggio	penalizzazione

Le risorse destinate complessivamente al finanziamento delle nuove progressioni economiche orizzontali sono pari ad € 8.000,00 per l'anno 2021. I dipendenti potranno beneficiare della nuova progressione sulla base dell'ordine acquisito in graduatoria, fino al raggiungimento dell'importo disponibile per ogni categoria, così suddiviso:

- 5% per la categoria B
- 25% per la categoria C
- 70% per la categoria D.

I risparmi eventualmente prodotti in ciascuna categoria potranno essere utilizzati complessivamente per arrotondamento all'unità superiore per l'attribuzione al primo dei richiedenti aventi diritto.

In caso di parità di punteggio, verrà data priorità a chi ha maggiore anzianità anagrafica.

## Art. 7

### Obiettivi di performance

L'ente ha destinato apposite risorse alla componente variabile, ai sensi dell'art. 67, comma 5, del CCNL 21/05/2018, per il conseguimento di obiettivi dell'ente definiti nel Piano Esecutivo di Gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale. Ha ritenuto quindi di confermare anche per l'anno 2021 la valorizzazione dei seguenti obiettivi, declinati nei Progetti Obiettivo allegato A, B e C alla presente intesa, affidati alla gestione dei Responsabili di Settore:

#### **VIGILANZA SERALE E TURNAZIONE POLIZIA LOCALE**

Organizzazione del servizio di vigilanza serale	€ 4.800
Servizio di turnazione operatori Polizia Locale	€ 9.530

#### **PROTEZIONE CIVILE**

Attività di protezione civile, con riguardo al servizio di Reperibilità del personale addetto	€ 6.000
---	---------

#### **PROGETTO NEVE**

Servizio di sgombero neve, insabbiatura marciapiedi e accessi ai servizi pubblici, da parte del personale della squadra esterna dei Servizi Tecnici	€ 2.500
---	---------

## Art. 8

### Riconoscimento delle indennità

Le parti confermano il riconoscimento delle seguenti indennità come stabilito agli artt. 8, 9 e 10 del CCI per il triennio 2019-2021:

#### **Indennità condizioni di lavoro (Art. 70-bis CCNL 21.05.2018)**

riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e maneggio valori

- ai dipendenti che svolgono attività a rischio, con profilo di Operaio e Capo operaio della squadra esterna dei servizi tecnici, nella misura di € 1,20 giornalieri.
- ai dipendenti che maneggiano valori, determinata in € 1,00 giornalieri, per n. 1 agente contabile del servizio economato e per n. 1 agente contabile dei servizi demografici.

#### **Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies, commi 1 e 2, CCNL 21.05.2018)**

riferita al personale che svolge compiti che comportano un livello di responsabilità distintivo rispetto alle competenze e mansioni contrattuali.

Per l'anno 2021 il budget a disposizione è confermato in € 3.300 da suddividere nel modo seguente:

fino a € 400 per i dipendenti di categoria B  
fino a € 700 per i dipendenti di categoria C  
fino a € 900 per i dipendenti di categoria D.

Viene altresì riconosciuta una indennità al personale:

- con qualifica formalmente attribuita di **Ufficiale di stato civile e anagrafe** (€ 300);
- con qualifica formalmente attribuita di **responsabile dei tributi** (€ 300);
- addetto ai servizi di **protezione civile** (€ 200).

#### **Indennità al personale di Polizia Locale**

- al personale di Polizia Locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via prevalente compete l'**indennità di servizio esterno** di cui all'art. 56-quinquies CCNL 2018, fissata in € 1,00 giornalieri.
- al personale di Polizia Locale di categoria C e D non titolare di p.o., può essere attribuita l'**indennità di funzione** prevista all'art. 56-sexies CCNL 2018 per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fissata in € 350,00 annuali.

## Art. 9

### Differenziazione del premio individuale.

Ai fini dell'individuazione della fascia di eccellenza (art. 69 del CCNL 21/05/2018) le parti confermano il riconoscimento del premio di performance come stabilito all'art. 11 del CCI 2019-2021.

*Handwritten signature in blue ink*  
VICIOPPL

## Art. 10

### Compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

I risparmi determinati a consuntivo sulle diverse voci di spesa di cui agli articoli precedenti concorrono ad aumentare la quota di risorse da destinare alla performance, da utilizzarsi con le modalità di seguito indicate.

Tale importo viene suddiviso per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno e secondo la seguente scala parametrica: 100 - 109 - 115 - 124 - 130 rispettivamente per le categorie B - B3 - C - D - D3, individuando in tale modo un valore di riferimento pro capite.

I benefici economici verranno erogati al singolo dipendente a seguito della compilazione, da parte del Responsabile del settore, dell'allegata **SCHEDA DI VALUTAZIONE (Al. D)**, adottata con il "Sistema di misurazione e di valutazione della performance" di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 121/2011. Il Responsabile provvede alla valutazione individuale al termine del periodo di riferimento e provvede a consegnare ai singoli dipendenti la relativa scheda di valutazione.

La valutazione individuale riguarda tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato. I compensi diretti ad incentivare la produttività spettano anche al personale in part time, in proporzione al servizio prestato, nonché al personale assunto e a qualsiasi titolo cessato nel corso dell'anno di riferimento, in rapporto al periodo di servizio prestato.

I dipendenti che percepiscono gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (per esempio incentivi tecnici, incentivi per recupero evasione tributi, eccetera) nonché compensi di cui al presente contratto per indennità o obiettivi di performance, esclusi i compensi relativi all'indennità per condizioni di lavoro e i compensi per turnazione e per reperibilità, subiranno una decurtazione del premio di performance come di seguito precisato:

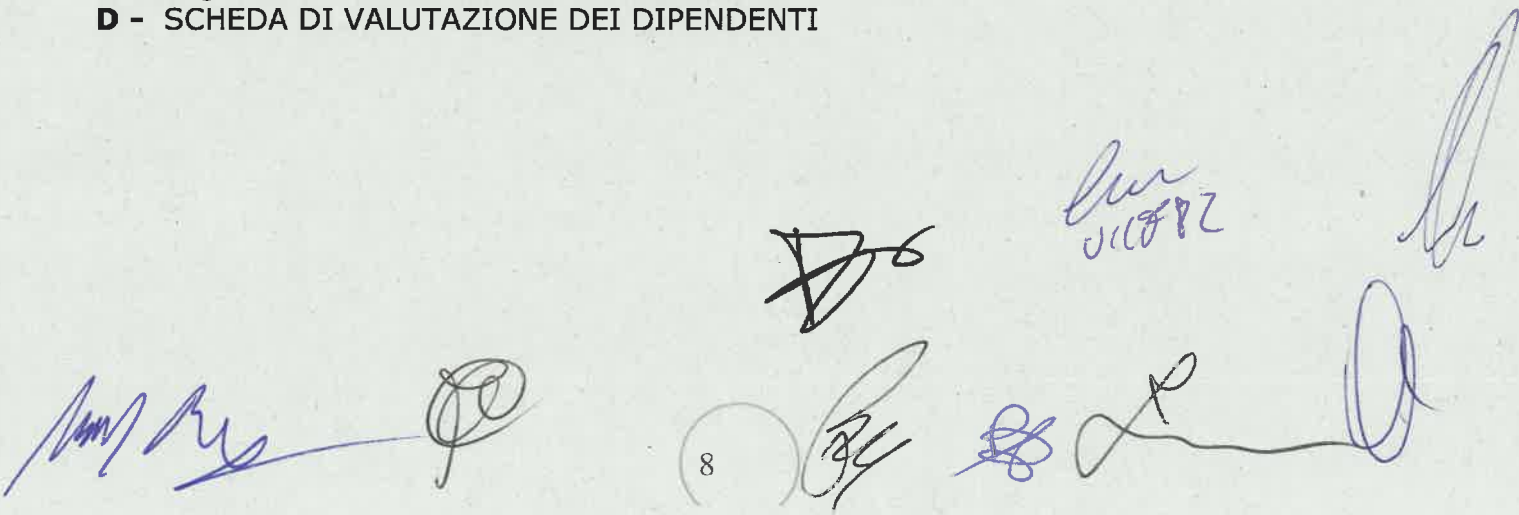
- fino a € 1.100,00 di compenso: nessuna decurtazione di premio di performance
- da € 1.100,01 a € 2.000,00: **25%** di decurtazione
- oltre i € 2.000,00: **60%** di decurtazione.

Gli importi non erogati - a causa della valutazione non ottimale e delle decurtazioni effettuate - verranno nuovamente ripartiti tra tutti i dipendenti con le modalità e proporzioni sopra specificate.

Allegati:

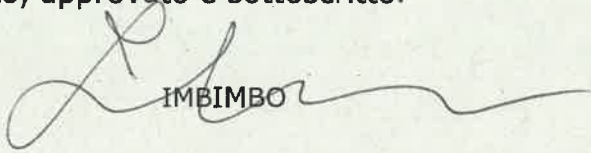
- A** - Progetto obiettivo **VIGILANZA POLIZIA LOCALE**
- B** - Progetto obiettivo **PROTEZIONE CIVILE**
- C** - Progetto obiettivo **PRONTO INTERVENTO**
- D** - SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

8



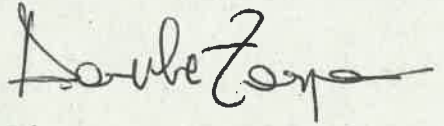


Letto, approvato e sottoscritto.

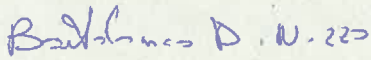
  
IMBIMBO

CUTAIA 

CHIARETTA  

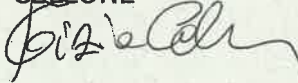

ZANGROSSI 

DI NUZZO

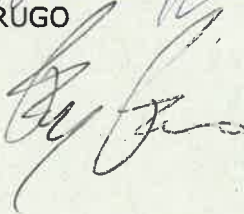
  
Balduccio D. N. 220

MIOR

BÉATRICE  


CELLONE  


FERRERO  


RUGO  






Prot. 19 /2021 P.L.

All'Amministrazione Comunale  
SEDE

**OGGETTO: Vigilanza serale e turnazione Polizia Locale – Anno 2021.**

**1) Programmazione servizi serali 2021:**

Con la presente si propone di attivare per il 2021 la realizzazione di servizi di vigilanza nella fascia serale/notturna.

Si ritiene infatti che la possibilità di articolare la presenza della Polizia Locale anche in fascia serale/notturna, possa contribuire ad incrementare la percezione della “sicurezza” sempre più evocata dalla cittadinanza, con particolare riferimento ai fenomeni di disturbo della quiete pubblica, atti di microcriminalità, nonché agli ordinari controlli sulla circolazione stradale.

Si cercherà altresì di presenziare ad eventuali manifestazioni/eventi ed ai momenti di maggior aggregazione sociale per favorire lo svolgimento in un clima di serenità.

Si ritiene gestibile la proposta di n° 10 servizi serali circa, cercando di non scoprire eccessivamente il servizio nell'orario diurno, compatibilmente con l'attuale organico.

Detti servizi saranno svolti per quanto possibile ricorrendo al terzo turno, prevedendo la possibilità di modificare l'orario, attivando la flessibilità già in essere nell'ente.

Questa attività verrà svolta in coordinamento con la Stazione Carabinieri di Piosasco.

All'attività partecipano tutti gli operatori del Comando di P.L. ed il budget assegnato verrà ripartito a seconda dell'effettiva partecipazione all'attività.

In coerenza con la spesa sostenuta negli anni precedenti si prevede una spesa annua di circa € 4.800,00.

**2) Servizio di turnazione degli operatori di Polizia Locale:**

L'art. 23 del CCNL del 21/05/2018 disciplina in maniera dettagliata la materia delle indennità da corrispondere al personale comunale soggetto ad articolazione dell'orario di lavoro basato su più turni orari quotidiani. In tale contratto collettivo è stata prevista



**COMUNE DI BRUINO**  
Città Metropolitana di Torino

POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA ●

l'attribuzione dell'indennità di turno al personale che assicura il servizio per almeno dieci ore con effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Con deliberazione della Giunta n. 11 del 19/02/2009 sono state disposte le seguenti articolazioni dell'orario di servizio per la Polizia Locale di Bruino:

7.15 – 13.15 e 13.15 – 19.15;

18.00 – 24.00 (saltuario, di norma dalle 18 alle 24 ma con possibilità di specifico orario secondo le esigenze di servizio)

N. 1 dipendente di cat. D (mobilità in corso) e n. 4 dipendenti di cat. C, effettueranno durante l'anno 2021 regolare servizio di turnazione, che sarà compensato secondo i valori stabiliti dal CCNL come segue:

- Turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le ore 6.00 e le ore 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione;
- Turno notturno (tra le ore 22.00 e le ore 06.00): maggiorazione oraria del 30% della retribuzione.

In coerenza con la spesa sostenuta negli anni precedenti si prevede una spesa annua di € 9.530,00, che sarà attinta dal Fondo Risorse Decentrate del CCNL.

Bruino, 01 aprile 2021



IL COMANDANTE P.L.

Comm. Sant'arcangelo Domenico

(FILE: Domenico /serviziserali2021)

B



Prot. 21/21 P.L.

All'Amministrazione Comunale  
SEDE

**Progetto "SERVIZIO DI REPERIBILITA' PER PROTEZIONE CIVILE"**

Il servizio è istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili atti a garantire la salvaguardia dell'incolumità pubblica. Non rientrano nelle funzioni proprie del servizio di reperibilità l'esecuzione di attività che l'Ente può svolgere con il ricorso all'ordinaria programmazione degli interventi e dei servizi o che non derivano da situazioni di pericolo. L'orario del servizio di reperibilità è complementare al normale orario di servizio: nei giorni feriali è attivo nell'orario extra lavorativo, nei giorni non lavorativi nelle 24 ore.

<i>Periodo</i>	<i>Orario turni</i>	<i>Persorale interessato</i>
Dalle ore 19.15 del <u>lunedì</u>  alle ore 7.15 del <u>sabato</u>	Dalle ore 19.15 (in caso di servizio serale: a partire dall'ora di cessazione dell'attività lavorativa) alle ore 07.15 del giorno successivo <i>- vedi Nota 1 -</i>	Settore Polizia Locale
Dalle ore 19.15 del <u>sabato</u> (o del <u>giorno prefestivo</u> ) alle ore 7.15 del <u>lunedì</u> (o del <u>giorno successivo al giorno festivo infrasettimanale</u> )	Dalle ore 19.15 del sabato alle ore 07.15 del lunedì successivo oppure Dalle ore 19.15 del giorno prefestivo alle ore 07.15 del giorno successivo al giorno festivo infrasettimanale	Settore Servizi Tecnici

Nota 1: qualora le esigenze di servizio siano tali da non permettere o rendere inopportuna la coincidenza in capo allo stesso dipendente di Polizia Locale del servizio serale e del turno di reperibilità per Protezione Civile, il servizio di reperibilità sarà svolto da altro dipendente, a partire dalle ore 19.15, secondo i turni in precedenza stabiliti.



**COMUNE DI BRUINO**  
Città Metropolitana di Torino

POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA ●

Il Responsabile di riferimento è il Comandante della Polizia Locale.

Per l'espletamento di tutte le attività di supporto, di coordinamento e comunicazione e quanto necessario al buon funzionamento della squadra di reperibilità e delle sue attività, è individuato un Addetto al servizio con funzioni di specifica responsabilità.

Il servizio viene svolto dal personale con i seguenti profili professionali:

Istruttore direttivo Specialista di vigilanza

Agente di Polizia Locale

Istruttore Tecnico

Capo Operaio

Operaio Specializzato Necroforo

L'elenco dei dipendenti coinvolti nel servizio è individuato secondo il criterio della manifestazione d'interesse, su base volontaria, nella quale il dipendente segnala la propria disponibilità, nel rispetto delle norme della contrattazione collettiva nazionale e decentrata.

In mancanza di un numero sufficiente di addetti, si provvede alla copertura dei turni scoperti con il coinvolgimento di tutti gli addetti, secondo il profilo professionale, applicando il criterio della rotazione.

Sono in ogni caso esclusi dal servizio di reperibilità i dipendenti non idonei.

L'idoneità viene valutata dal responsabile del servizio sulla base della compatibilità con eventuali prescrizioni del Medico competente. Sono inoltre esonerati dal servizio di reperibilità, su richiesta dell'interessato, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il servizio di reperibilità è compensato nella misura stabilita dalla contrattazione nazionale.

L'indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

In caso di chiamata durante il turno di reperibilità, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

In coerenza con la spesa sostenuta negli anni precedenti si prevede una spesa annua di € 6.000,00, che sarà attinta dal Fondo Risorse Decentrate del CCNL.

Bruino, 01 aprile 2021



IL COMANDANTE P.L.  
Comm. **SANTARCANGELO** Domenico



**PROGETTO DI ATTIVAZIONE NUOVI SERVIZI O POTENZIAMENTO DI QUELLI ESISTENTI AI SENSI DELL'ART. 15 CO. 5 CCNL 1.4.99.**

- **SERVIZIO DI REPERIBILITÀ - PRONTO INTERVENTO PER ATTIVITÀ DI COORDINAMENTO E PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI FINALIZZATI ALLO SGOMBERO DELLA NEVE E SPARGIMENTO DEL SALE NELLE STRADE COMUNALI E PRESSO GLI ACCESSI AGLI EDIFICI COMUNALI E PUBBLICI IN GENERE O AREE DI INTERESSE PUBBLICO SENSIBILI;**
- **SERVIZIO DI SGOMBERO NEVE E INSABBIATURA STRADE, MARCIAPIEDI E PERCORSI DI ACCESSO AI PUBBLICI SERVIZI;**
- **ATTIVITÀ DI CONTROLLO SUL SERVIZIO DI RACCOLTA RIFIUTI IN CASO DI DISAGI IN SEGUITO A NEVICATE E GELATE;**
- **ATTIVITÀ DI RICEPIMENTO E SMISTAMENTO SEGNALAZIONI DI DISAGI E DISSERVIZI DA PARTE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE E OPERANTE NEL COMUNE.**

**ANNO 2021**

**DIPENDENTI COINVOLTI:**

- Geom. Gianfranco Falcomer (istruttore tecnico-fabbricati);
- Geom. Picco Andrea (responsabile squadra esterna);
- Cant. Vignolo Gianni (componente squadra esterna);
- Cant. Longo Salvatore (componente squadra esterna);
- Cant. Martino Carlo (componente squadra esterna);
- Cant. Pacchiardo Claudio (componente squadra esterna);

**“PROGETTO NEVE”**

**APPLICAZIONE E SCOPI DEL PROGETTO**

Il Progetto Neve è un servizio che si attiva, durante il periodo invernale, per garantire la disponibilità per tutta la durata del progetto, di un gruppo di lavoro costituito attualmente da n. 6 (sei) dipendenti che, in caso di necessità, intervengono prontamente per coordinare e programmare gli interventi necessari da attuarsi sul territorio comunale al fine di sgomberare la neve e/o, per finalità preventive, spargere il sale. L'obiettivo da perseguire è di assicurare la pulizia delle strade del territorio comunale per garantire la massima sicurezza al transito veicolare e pedonale.

Inoltre l'istruttore tecnico e il capo cantoniere, durante il normale orario di lavoro, oltre a quanto sopraindicato svolgono un servizio di controllo sul servizio di raccolta rifiuti in caso di maltempo e di recepimento e smistamento segnalazioni di disagi e disservizi da parte della cittadinanza.

Complessivamente si ritiene che tale servizio, per la sua completezza, sia indispensabile al fine di evitare disagi più o meno gravi alla viabilità stradale e pedonale in occasioni di nevicata o gelate durante i mesi invernali.

Si consideri che, se tale servizio fosse effettuato da ditta specializzata appaltatrice, i costi risulterebbero enormemente più elevati e decisamente impattanti economicamente per l'ente.

### **DESCRIZIONE DEL PROGETTO**

Il progetto è finalizzato allo sgombero della neve e al servizio antigelo mediante interventi preventivi di spargimento sale. Il tecnico istruttore del settore lavori pubblici ha il compito di monitorare le previsioni meteorologiche e attuare misure preventive e/o di immediato intervento sia del personale comunale (squadra esterna) per i propri compiti in seguito descritti, che della ditta appaltatrice del servizio di sgombero neve e spargimento sale, la quale deve essere pronta ad intervenire in qualsiasi ora del giorno, munita di adeguati automezzi per lo spargimento del sale e dello sgombero della neve.

Il servizio di spargimento del sale, qualora necessario, deve essere effettuato con particolare attenzione alle ore serali e mattutine.

Il tecnico istruttore del settore lavori pubblici ha il compito di coordinare le attività di intervento oltre che, preventivamente, effettuare personalmente i sopralluoghi per capire l'entità dell'evento meteorologico e delle azioni effettuate. Inoltre è necessario monitorare il servizio di raccolta rifiuti effettuato dalla ditta appaltatrice del suddetto servizio per il COVAR, durante il periodo inerente il presente progetto, al fine di riscontrare eventuali disagi o disservizi relativi alla raccolta rifiuti stessa in caso di avversità meteorologiche di carattere nevoso o gelivo, per poi riferirli al Consorzio stesso tramite i consueti canali di comunicazione. Lo stesso inoltre supportato dai colleghi della squadra esterna sul territorio effettuerà lo smistamento delle segnalazioni di cittadini, aziende, addetti ai lavori, polizia municipale, volontari di protezione civile, amministratori comunali, di possibili problemi disservizi, disagi riscontrati sul territorio a causa di copiose precipitazioni nevose o gelate intense, al fine di dirottarle, tramite i tecnici preposti, agli operatori sul territorio, sia della ditta appaltatrice che della squadra esterna comunale.

I cantonieri, oltre a supportare le attività del tecnico, di altro personale del settore e della ditta appaltatrice del servizio, si occupano principalmente della pulizia manuale dei punti più sensibili, come le aree e marciapiedi antistanti le scuole e le strutture dedicate ai servizi pubblici e successivo spargimento sale per attività antigeliva.

Il servizio di sgombero della neve e del servizio spargimento sale riguarda tutte le strade comunali del territorio di Bruino.

### **TEMPI DI REALIZZAZIONE**

Il servizio di pronto intervento e di disponibilità denominato "Progetto neve" si concentra durante il periodo invernale interessando i mesi di gennaio - febbraio e dicembre.

Il servizio verrà svolto in orario di lavoro; quest'ultimo sarà adeguato alle prestazioni svolte nell'ambito del progetto qui proposto, anticipandolo o posticipandolo in modo da rimanere sempre all'interno delle 36 ore settimanali previste dal contratto.

La possibilità di usufruire di ore di straordinario verrà valutata se si avranno le risorse necessarie.



## PARAMETRAZIONE DI RIFERIMENTO

La parametrizzazione dell'importo richiesto, pari ad € 8.750,00, viene calcolata come segue:

### REPERIBILITA' COME DA C.N.L.

€ 10,00 ogni 12,00 ore dal lunedì al sabato

€ 20,00 ogni 12,00 ore la domenica e festivi

€ 10,00 · 12,00 ore = € 0,83/ora

€ 0,83 x 16,00 ore = € 13,33 a giornata ogni operaio / geometra

€ 13,33 x 5 giornate = € 66,66 a settimana dal lunedì al venerdì per 1 operaio / geometra

€ 66,66 x 6 addetti = € 399,96, arrotondata a € 400,00 = reperibilità settimanale di n. 6 operai / geometri dal lunedì al venerdì.

Considerato che per il sabato e la domenica la reperibilità si svolge su un doppio turno di ore 24,00, il prezzo corrisposto per il sabato è di € 20,00 e per la domenica è di € 40,00; pertanto la reperibilità del fine settimana viene calcolata come segue:

n. 5 operai / geometri per € 20,00/cadauno = € 100,00 per il sabato

n. 5 operai / geometri per € 40,00/cadauno = € 200,00 per la domenica

Importo totale della reperibilità settimanale = € 400,00 + 100,00 + 200,00 = 700,00

Importo complessivo = 700,00 x n. 12,5 settimane = € 8.750,00

I calcoli sono stati eseguiti per difetto non tenendo conto delle festività infrasettimanali e di n. 2 giorni in più dopo le 12,5 settimane. Il 6° componente (operaio o istruttore tecnico) non compare nel conteggio della reperibilità festiva, perchè già remunerato con la reperibilità della protezione civile.

## IMPORTO E MODALITA' DI FINANZIAMENTO DEL PROGETTO

Il presente progetto viene finanziato con risorse aggiuntive variabili del fondo per il salario accessorio decentrato integrativo, ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL dell'1.4.1999.

Il costo del presente progetto è quantificabile in base a parametrizzazioni facendo riferimento ai costi della reperibilità secondo il C.N.L. e alle disponibilità attuali dell'ente in € 2.500,00.

Tale importo viene così suddiviso:

- € 416,67 per ogni tecnico e cantoniere;

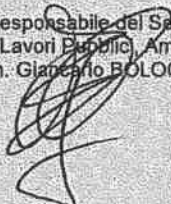
Dal calcolo economico emerge che tale costo è congruo e vantaggioso rispetto alla quantificazione dei servizi prestati, che non potrebbero essere svolti se non attraverso l'utilizzo di risorse aggiuntive.

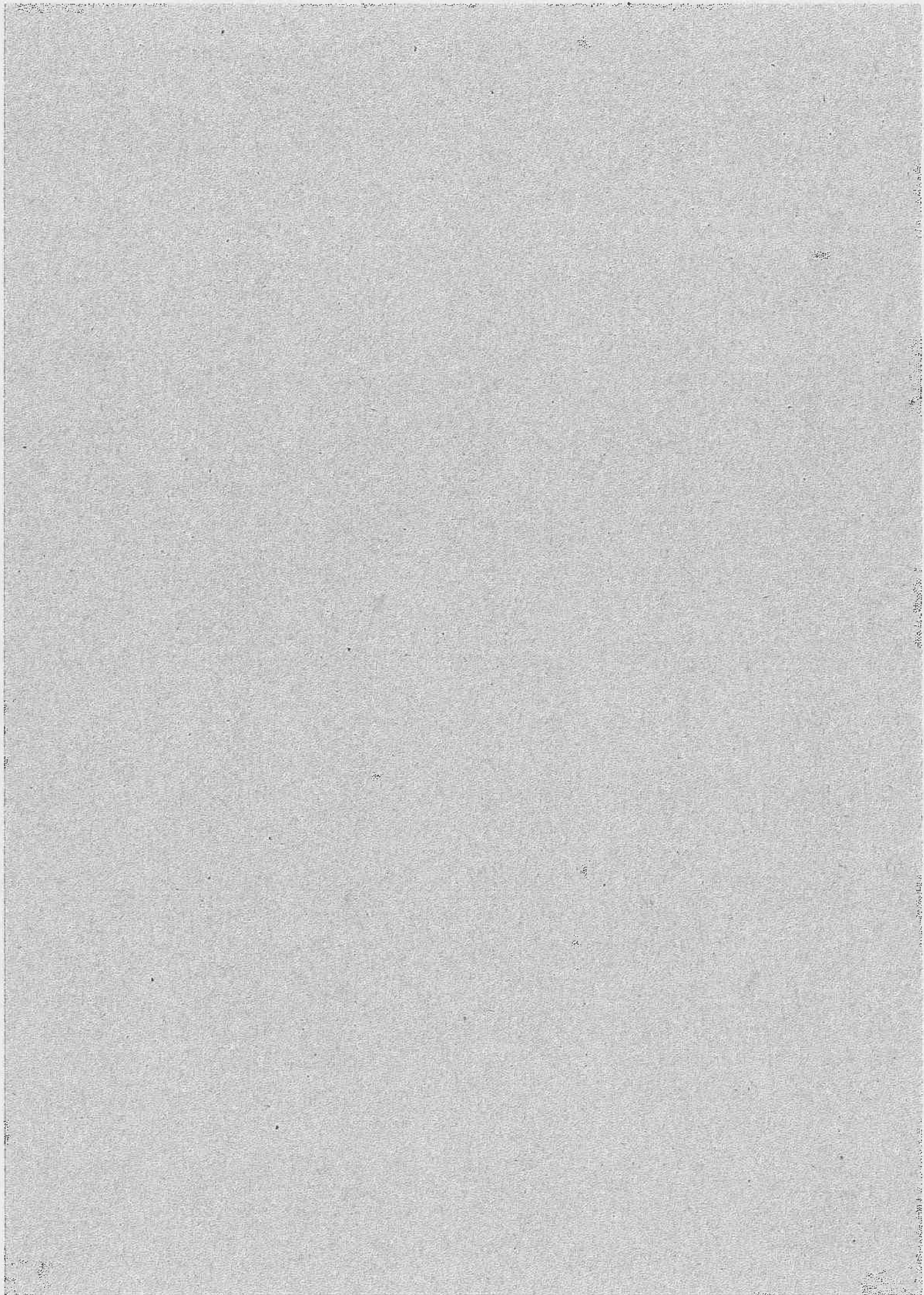
Come si può ben vedere, l'importo richiesto per l'espletamento del progetto, pari ad € 2.500,00, è significativamente inferiore all'importo parametrato di € 8.750,00, che tiene conto esclusivamente della reperibilità.

Tanto si redige ad espletamento delle proprie competenze.

Bruino, li 26/04/2021

Il Responsabile del Settore  
Urbanistica, Lavori Pubblici, Ambiente, Casa  
Arch. Giancarlo BOLOGNESI





**CATEGORIA D**

Valutazione del dipendente \_\_\_\_\_  
del settore \_\_\_\_\_

	<b>PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI</b>				<i>Punti conseguenti</i>
	<b>INSUFF.</b>	<b>SUFF.</b>	<b>BUONO</b>	<b>ECCELLE</b>	
<b>1) COMPETENZE – (Sapere)</b>					
- conoscenze tecnico-amministrative	-	1	2	3	
- disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze	-	1	2	3	
- disponibilità ed aggiornamento e formazione	-	1	2	3	
- capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative	-	1	2	3	

**Max. punti 12**

**2) COMPORAMENTI – (Sapere essere)**

- capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	-	1	2	3	
- attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	-	1	2	3	
- disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	-	1	2	3	
- affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità	-	1	2	3	
- continuità e impegno	-	1	2	3	

**Max. punti 15**

**3) RISULTATI – (Sapere fare)**

- prestazione insufficiente	punti da 0 a 3	
- " " sufficiente	punti da 4 a 6	
- " " buona	punti da 7 a 10	
- " " ottima	punti da 11 a 13	

**Max. punti 13**

**TOT. PUNTI**

**X 10**

..... l' .....  
Il Valutatore

## CATEGORIA C

Valutazione del dipendente \_\_\_\_\_  
 del settore \_\_\_\_\_

### PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI

Punti  
conseguenti

#### 1) COMPETENZE – (Sapere)

	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLE
- conoscenze tecnico-amministrative	-	1	2	3
- disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze	-	1	2	3
- disponibilità ed aggiornamento e formazione	-	1	2	3
- capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative	-	1	2	3

**Max. punti 12**

#### 2) COMPORAMENTI – (Sapere essere)

- capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	-	1	2	3
- attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	-	1	2	3
- disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	-	1	2	3
- affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità	-	1	2	3
- continuità e impegno	-	1	2	3

**Max. punti 15**

#### 3) RISULTATI – (Sapere fare)

- prestazione insufficiente	<i>punti da 0 a 3</i>
- " " sufficiente	<i>punti da 4 a 6</i>
- " " buona	<i>punti da 7 a 10</i>
- " " ottima	<i>punti da 11 a 13</i>

**Max. punti 13**

**TOT. PUNTI**

**X 10**

..... l' .....

Il Valutatore

.....

## CATEGORIA A e B

Valutazione del dipendente \_\_\_\_\_  
 del settore \_\_\_\_\_

	<b>PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI</b>				Punti conseguenti
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLE	
<b>1) COMPETENZE – (Sapere)</b>					
- conoscenze tecnico-amministrative	-	1	2	3	
- disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze	-	1	2	3	
- disponibilità ed aggiornamento e formazione	-	1	2	3	
- capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative	-	1	2	3	
<b>Max. punti 12</b>					

**2) COMPORAMENTI – (Sapere essere)**

- capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	-	1	2	3	
- attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	-	1	2	3	
- disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare al processi lavorativi	-	1	2	3	
- affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità	-	1	2	3	
- continuità e impegno	-	1	2	3	
<b>Max. punti 15</b>					

**3) RISULTATI – (Sapere fare)**

- prestazione insufficiente	<i>punti da 0 a3</i>	
- " " sufficiente	<i>punti da 4 a 6</i>	
- " " buona	<i>punti da 7 a 10</i>	
- " " ottima	<i>punti da 11 a 13</i>	
<b>Max. punti 13</b>		

<b>TOT. PUNTI</b>	<b>X 10</b>
-------------------	-------------

..... l' .....  
 Il Valutatore

## RISULTATO COMPLESSIVO

Performance complessiva (PC) = POS(30%) + PI(70%) = .....

Legenda:

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

## DETERMINAZIONE PREMI

TABELLE DI CORRISPONDENZA

<b>PERFORMANCE COMPLESSIVA</b>	<b>DEFINIZIONE</b>
<211	VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
DA 211 A 275	VALUTAZIONE SUFFICIENTE
DA 276 A 340	VALUTAZIONE BUONA
DA 341 A 400	VALUTAZIONE OTTIMA