



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Triennio 2019-2021

Premesso che:

- in data 4 luglio 2019 è stata sottoscritta una ipotesi del contratto collettivo integrativo del personale non dirigente per il triennio 2019-2021;
- il Revisore dei Conti di questo Comune con il verbale in data 16 luglio 2019 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio;
- la Giunta Comunale con deliberazione in data 26 luglio 2019 n. 72 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

In data 12 Settembre 2019 ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione datoriale:

Iris IMBIMBO

Presidente/Segretario Comunale

Ornella CHIARETTA

Responsabile Servizi Amministrativi e Informativi

Bartolomeo DI NUZZO

Responsabile dei Servizi Finanziari

PRESENTE / ~~ASSENTE~~

PRESENTE / ~~ASSENTE~~

PRESENTE / ~~ASSENTE~~

la delegazione sindacale:

Maurizio CUTAIA

Diego MIOR

Rappr. territoriale UIL

Rappr. territoriale CISL

PRESENTE / ~~ASSENTE~~

PRESENTE / ~~ASSENTE~~

Servizi Informativi

Roberto LOIACONO	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 il triennio 2019-2021 per la parte normativa e per l'anno 2019 per la parte relativa ai criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

- 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 2019*
- Art. 4 - *Criteri per utilizzo risorse disponibili.*
- Art. 5 - *Utilizzo delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge.*
- Art. 6 - *Progressioni economiche orizzontali - Anno 2019 .*
- Art. 7 - *Obiettivi di performance.*
- Art. 8 - *Indennità di condizioni di lavoro.*
- Art. 9 - *Indennità per specifiche responsabilità.*
- Art.10 - *Indennità al personale di Polizia Locale.*
- Art. 11 - *Differenziazione del premio individuale.*
- Art. 12 - *Compensi diretti ad incentivare la performance individuale.*
- Art. 13 - *Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.*

Art. 1

Oggetto, campo di applicazione e durata.

Il presente CCI ha durata triennale, dal 01/01/2019 al 31/12/2021, per la parte normativa e durata annuale, per il solo 2019, per la parte 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.

Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

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.

U108/PC

FI CdC

Art. 3
Costituzione e utilizzo del Fondo Risorse Decentrate ANNO 2019.

Il fondo destinato per l'anno 2019 al finanziamento del trattamento accessorio è stato costituito con la determinazione del Responsabile del Settore Servizi Amministrativi e Informativi n. 197 del 21/05/2019, assunta secondo gli indirizzi e le direttive impartite dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 16/05/2019:

<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 anno 2017 e 2018	3.619	
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	
Incentivazione personale ufficio tributi per recupero evasione ICI		300
Frazione di RIA dipendenti cessati 2018		183
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 • OBIETTIVI PERFORMANCE 22.830		26.430
Risparmi accertati 2018 su fondo lavoro straordinario		1.210
Incentivi per funzioni tecniche D. Lgs. 50/2016		10.000
Incentivi per recupero TARI e IMU		10.000
totale	108.932	57.645

Ammontare complessivo delle risorse da destinare al trattamento accessorio anno 2019	166.577
---	----------------

Il fondo in oggetto verrà utilizzato indicativamente come indicato nel seguente prospetto e specificato in dettaglio negli articoli dal n. 4 al n. 13 del presente CCI.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO UTILIZZO FRD

PROGRESSIONI ORIZZONTALI del personale dipendente: SPESA PRESUNTA 2019 per progressioni già assegnate	59.075 *
NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI Stanziamiento dal 1.01.2019 per nuove p.e.o.	17.400 *
INDENNITA' DI COMPARTO: SPESA PRESUNTA 2019 per quota a carico Fondo	20.300 *
Incremento attribuito in sede di prima applicazione del CCNL 31.03.99 (reinquadramento dal V al VI livello) del personale di vigilanza	317 *
INDENNITA':	
- PER CONDIZIONI DI LAVORO (rischio e maneggio valori)	2.100 *
- PER PARTICOLARI FIGURE PROFESSIONALI (addetto ai tributi, stato civile, protezione civile)	1.100 *
- 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 *
-	
PERFORMANCE individuale e collettiva	17.655 *
OBIETTIVI DI PERFORMANCE:	
- 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 *
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE:	
- Recupero evasione ICI	300 *
- Recupero evasione TARI e IMU	10.000 *
- Incentivi funzioni tecniche D. Lgs. 50/2016	10.000 *
totale	166.577

FP 5/11/16

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 4
Criteria 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 2019 la quota delle risorse stabili ancora disponibile dopo il pagamento delle progressioni orizzontali esistenti e dell'indennità di comparto (residui circa € 29.000) al riconoscimento di nuove progressioni economiche, fino a € 17.400 secondo i criteri di cui al successivo art. 6, e all'erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, per particolari figure professionali, per servizio esterno della Polizia Locale e per specifiche responsabilità (complessivamente € 8.700).

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 le 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 dell'evasione ICI (Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97) sono presuntivamente quantificate in € 300,00;
- b) 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 € 10.000,00;
- c) le risorse destinate all'incentivazione del personale che svolge funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016) sono presuntivamente quantificate in € 10.000,00.


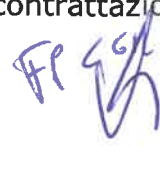





Art. 6

Progressioni economiche orizzontali – Anno 2019

L'ente riconosce le progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018 in base ai seguenti criteri generali:

✓ 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 2019:

1. Viene 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 2019.
2. Per la partecipazione alla procedura selettiva sono richiesti i seguenti requisiti:
 - 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.
3. 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 come di seguito stabiliti:

Fattori di valutazione:	Punteggio da riconoscere:	Peso attribuibile
Esperienza professionale maturata nella Pubblica Amministrazione (anzianità di servizio) alla data del 31.12.2018, 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)	0,75 punti per ogni anno	25%
Media delle valutazioni individuali conseguite nelle schede (allegati C o E del sistema di valutazione) del triennio 2016-2017-2018	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

4. Le risorse destinate complessivamente al finanziamento delle nuove progressioni economiche orizzontali sono pari ad € 17.400,00 per l'anno 2019. 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:

40% per la categoria B (€ 6.960)
27% per la categoria C (€ 4.698)

33% per la categoria D (€ 5.742).

I risparmi eventualmente prodotti in ciascuna categoria potranno essere utilizzati complessivamente per arrotondamento all'unità superiore per l'attribuzione della progressione al primo dei richiedenti aventi diritto, purchè non venga comunque superato il rapporto del 50% tra le progressioni assegnabili e gli aventi diritto.

5. 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 valorizzare i seguenti obiettivi, declinati nei Progetti Obiettivo allegato A, B e C alla presente intesa, affidati alla gestione dei Responsabili di Settore:

VIGILANZA POLIZIA LOCALE

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

PROTEZIONE CIVILE

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

PRONTO INTERVENTO

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

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

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e maneggio valori e viene riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti a tali condizioni. Deve trattarsi di modalità di prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, essendo queste già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto.

Sono considerate attività a **rischio** quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Le parti concordano nel riconoscimento dell'indennità



ai dipendenti con profilo di Operaio e Capo operaio della squadra esterna dei servizi tecnici, nella misura di € 1,20 giornalieri.

Le parti concordano nel riconoscimento dell'indennità **maneggio valori**, determinata in € 1,00 giornalieri, per n. 1 agente contabile del servizio economato e per n. 1 agente contabile dei servizi demografici.

Il responsabile del servizio interessato provvederà ad indicare all'ufficio personale il nominativo o i nominativi del/i dipendente/i interessato/i, nonché il numero delle giornate lavorative di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 9

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

Al personale di categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità in presenza di svolgimento di compiti che comportino un livello di responsabilità distintivo rispetto alle competenze e mansioni contrattuali.

I requisiti minimi per il conferimento sono l'attribuzione di responsabilità di almeno un processo organizzativo complesso e/o l'attribuzione di responsabilità operative particolarmente rilevanti.

A titolo esemplificativo le tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento possono essere:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro o di coordinamento di personale
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi o risultati o programmi specifici
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi, da svolgersi in autonomia organizzativa
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche.

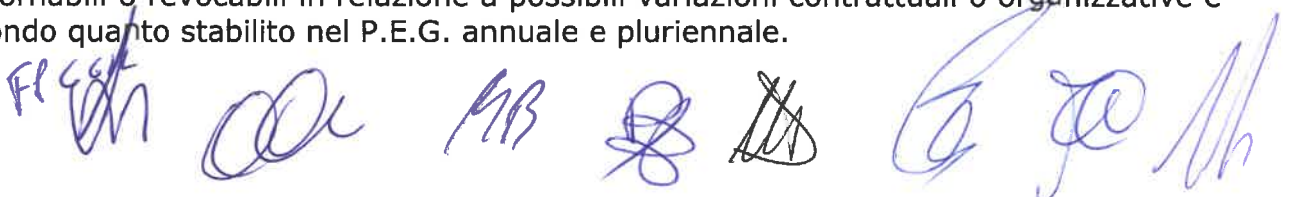
L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

Per l'anno 2019 il budget a disposizione ammonta ad € 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.

Il Segretario Comunale, con il supporto del settore Personale e tenuto conto di quanto previsto nel Piano Esecutivo di Gestione annuale e pluriennale, procede alla eventuale graduazione, alla integrazione o alla modifica delle indicazioni dei responsabili e all'individuazione definitiva delle specifiche responsabilità e dell'ammontare delle relative indennità, tenendo conto delle risorse disponibili.

Gli incarichi che danno diritto all'indennità per particolari responsabilità sono aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative e secondo quanto stabilito nel P.E.G. annuale e pluriennale.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including the name 'FRCC' and several other illegible signatures.

Al personale di categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa può essere altresì riconosciuta una indennità:

- a) Per compensare le **specifiche responsabilità** del personale con qualifica formalmente attribuita di **Ufficiale di stato civile e anagrafe**;
- b) Per compensare le **specifiche responsabilità** del personale con qualifica formalmente attribuita di **responsabile dei tributi**;
- c) Per compensare le **specifiche responsabilità** affidate al personale addetto ai servizi di **protezione civile**.

L'assegnazione dell'indennità si basa sull'attribuzione con atto formale dell'ente delle specifiche responsabilità in oggetto. La misura dell'indennità è fissata in € 300,00 annuali per le indennità di cui ai punti a) e b) e in € 200,00 annuali per l'indennità di cui al punto c), da rapportare all'effettivo svolgimento delle funzioni di responsabilità, attestato dal responsabile competente a consuntivo.

Le indennità per specifiche responsabilità, da erogare in proporzione alla prestazione lavorativa a tempo pieno o a tempo parziale e all'effettivo esercizio delle funzioni, non sono tra loro cumulabili. Al dipendente che abbia titolo a più di uno di tali compensi, verrà corrisposto quello di importo maggiore.

E' altresì esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio, o responsabilità.

Art. 10

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.

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. La misura dell'indennità è fissata in € 1,00 giornalieri, da rapportare alle giornate di effettivo servizio esterno, come attestate dal Responsabile del settore.

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. La misura dell'indennità è fissata in € 350,00 annuali, da erogare ai dipendenti individuati dal responsabile competente e da rapportare all'effettivo svolgimento dei compiti di responsabilità, come attestato dal responsabile a consuntivo.

Art. 11

Differenziazione del premio individuale.



Ai fini dell'individuazione della fascia di eccellenza (art. 69 del CCNL 21/05/2018) le parti concordano nel riconoscere il premio di performance:

- nella misura del 70% riferito alla performance organizzativa
- nella misura del 30% riferito alla performance individuale.

Viene quindi individuato un importo corrispondente al 30% del valore medio pro capite del premio di performance individuale attribuibile al personale valutato positivamente.

Per il triennio 2019-2021 la maggiorazione è attribuita al 10% del personale interessato alla valutazione. In caso di pari merito precede chi ha maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione.

Art. 12

Compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

art. 68 c.2 CCNL 2018

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 (All. 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.

Art. 13

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle stesse posizioni organizzative.

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa quale performance individuale e performance organizzativa, secondo le previsioni del vigente Regolamento per l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative ed il conferimento dei relativi incarichi.

Allegati:

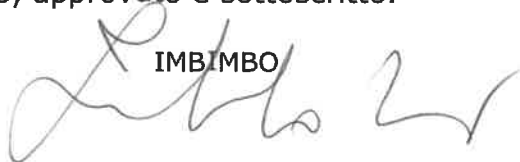
A - Progetto obiettivo **VIGILANZA POLIZIA LOCALE**

B - Progetto obiettivo **PROTEZIONE CIVILE**

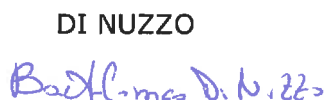
C - Progetto obiettivo **PRONTO INTERVENTO**

D - SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

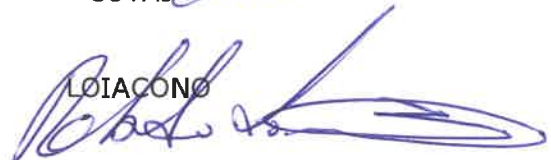
Letto, approvato e sottoscritto.

IMBIMBO


CHIARETTA

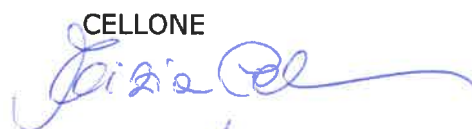

DI NUZZO


CUTAIA


LOIACONO


MIOR


BEATRICE


CELLONE


FERRERO


RUGO


COMUNE DI BRUINO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO - C. A. P. 10090

POLIZIA LOCALE

Tel. 011 9084060 Fax 011 9048763

E-mail: poliziamunicipale@comune.bruino.to.it

Pec: polizialocale.bruino.to@legalmail.it



Prot. 52/19 P.L.

All'Amministrazione Comunale

SEDE

OGGETTO: Vigilanza serale e turnazione Polizia Locale – Anno 2019.

1) Programmazione servizi serali 2019:

Con la presente si propone di attivare per il 2019 la realizzazione di servizi nella fascia serale/notturna.

Si ritiene infatti che la possibilità di articolare la nostra presenza anche in questi orari possa contribuire a rendere un servizio più completo alla cittadinanza, verificando con elasticità le problematiche che si dovessero presentare in modo particolare riguardanti i fenomeni di disturbo, microcriminalità, insicurezza variamente percepita.

Si cercherà poi di presenziare alle manifestazioni ed ai momenti di maggior aggregazione sociale per favorire lo svolgimento in un clima di serenità.

Si ritiene gestibile la proposta con 10 servizi circa, in considerazione della situazione verificatasi negli anni precedenti, tenendo conto della necessità di non sguarnire eccessivamente il servizio nell'orario diurno e preso atto del ridotto personale (maternità e corsi neoassunti).

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 di P.L. ed il budget assegnato verrà ripartito a seconda dell'effettiva partecipazione all'attività.

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 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; 13.15 – 19.15; 18.00 – 24.00 (saltuario)

N. 1 dipendente di cat. D e n. 4 dipendenti di cat. C, effettueranno durante l'anno 2019 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 di cui agli artt. 67 e seguenti del CCNL del 21/05/2018.

Bruino, 3 luglio 2019

IL COMANDANTE P.L.
(CORA *Natalino*)



CN/cn

(FILE: CLAUD-40.DOC)

COMUNE DI BRUINO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO - C. A. P. 10090

POLIZIA LOCALE

Tel. 011 9084060 Fax 011 9048763

E-mail: poliziamunicipale@comune.bruino.to.itPec: polizialocale.bruino.to@legalmail.it

Prot. 53/19 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 extralavorativo, nei giorni non lavorativi nelle 24 ore.

<i>Periodo</i>	<i>Orario turni</i>	<i>Personale 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 - vedi Nota 1 -	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.

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 di cui agli artt. 67 e seguenti del CCNL 21.05.2018.

Bruino, 3 luglio 2019

IL COMANDANTE P.L.

(CORÀ *Natalino*)

CN/cn

(FILE: CLAUD-41.DOC)



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;*
- *ATTIVITA' DI CONTROLLO SUL SERVIZIO DI RACCOLTA RIFIUTI IN CASO DI DISAGI IN SEGUITO A NEVICATE E GELATE;*
- *ATTIVITA DI RICEPIMENTO E SMISTAMENTO SEGNALAZIONI DI DISAGI E DISSERVIZI DA PARTE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE E OPERANTE NEL COMUNE.*

ANNO 2019

DIPENDENTI COINVOLTI:

- Geom. Mauro Maritano (istruttore tecnico - viabilità);
- Geom. Gianfranco Falcomer (istruttore tecnico-fabbricati);
- Arch. Alessandro Melis (istruttore tecnico-territorio);
- Geom. Rosso Claudio (responsabile squadra esterna)
- Cant. Vignolo Gianni (componente squadra esterna);
- Cant. Longo Salvatore (componente squadra esterna);
- Cant. Martino Carlo (componente squadra esterna);
- Cant. sostituto di Raso Sabato (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 da n. 8 (otto) 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 i tre istruttori tecnici, 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. I tecnici istruttori del settore lavori pubblici hanno 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.

I tecnici istruttori del settore lavori pubblici hanno 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. Gli stessi inoltre supportati dai colleghi della squadra esterna sul territorio effettueranno 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 dei tecnici, 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 € 6.830,00, 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 8 addetti = € 533,28, arrotondata a € 534,00 = reperibilità settimanale di n. 8 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. 7 operai / geometri per € 20,00/cadauno = € 140,00 per il sabato

n. 7 operai / geometri per € 40,00/cadauno = € 280,00 per la domenica

Importo totale della reperibilità settimanale = € 534,00 + 140,00 + 280,00 = 954,00

Importo complessivo = 954,00 x n. 12,5 settimane = **€ 11.925,00**

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. L' 8° 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 :

- € 312,50 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 € 11.925,00, che tiene conto esclusivamente della reperibilità.

Se alla parametrizzazione della reperibilità si aggiungesse quella relativa allo straordinario notturno per la vedetta, costituita da un componente della squadra, garantita per tutti i 90 giorni del servizio prospettato, l'importo totale parametrato sarebbe di molto superiore all'importo richiesto.

Si fa presente inoltre che la sopraindicata quantificazione progettuale viene di norma attuata generalmente nei comuni di pari dimensione al comune di Bruino.

Tanto si redige ad espletamento delle proprie competenze.

Bruino, li 03/07/2019

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



CATEGORIA D

Valutazione del dipendente _____
del settore _____

	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				Punti conseguenti
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLE	
1) COMPETENZE – (Sapere)					
- 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
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLE	
1) COMPETENZE – (Sapere)					
- 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 A e B

Valutazione del dipendente _____
 del settore _____

	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				Punti conseguenti
	INSUFF.	SUFF.	BUONO	ECCELLE	
1) COMPETENZE – (Sapere)					
- 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

RISULTATO COMPLESSIVO

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

Legenda:

POS = Performance Organizzativa di Settore

PI = Performance individuale

DETERMINAZIONE PREMI

TABELLE DI CORRISPONDENZA

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