



**COMUNE DI CAFASSE**  
Città Metropolitana di Torino

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

L'anno 2020, il giorno 03 del mese di dicembre, alle ore 14,30 nel Palazzo Comunale di Cafasse, Piazza V. Veneto, 1, si sono riunite le parti per la sottoscrizione del contratto collettivo integrativo .

Premesso che:

in data 22 ottobre 2020 si è riunita la delegazione trattante così composta:

- per la parte pubblica:
  - dott.ssa Maria Margherita LAPAGLIA, Segretario Comunale, responsabile area amministrativa, presidente;
  - Michela COSTA, responsabile area finanziaria;
  - Walter BELLINO, responsabile area tecnica;
- per la parte sindacale:
  - Vittorio MECCA, CGIL FP;
  - Alessandra BORELLO, componente della rappresentanza sindacale unitaria.

siglando l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'anno 2020, corredata di relazione illustrativa tecnico-finanziaria e degli allegati A, B e C che specificano i criteri per la selezione per accedere alle progressioni orizzontali, la composizione del fondo delle risorse decentrate e la destinazione delle stesse;

il Revisore dei conti, con propri verbali in data 21 e 30 Ottobre 2020, dà atto della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio ed esprime parere favorevole alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2020 e all'accordo di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2020;

la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 98 del 18 novembre 2020, ha approvato la preintesa di contratto collettivo integrativo.

Ciò premesso

Le parti sottoscrivono gli articoli successivi, che costituiscono valore di contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla sulla parte concordata.

# INDICE

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione

## **TITOLO II - RISORSE DECENTRATE**

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 21.5.2018)
- Art. 7 Progressioni economiche (art. 16, CCNL 21.5.2018)
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 21.5.2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e 2, CCNL 21.5.2018)
- Art. 10 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 21.5.2018)
- Art. 11 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 21.5.2018)
- Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27, CCNL 21.5.2018)
- Art. 13 Astensione dal lavoro nella giornata del sabato
- Art. 14 Lavoro straordinario
- Art. 15 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 16 Pausa pranzo, buoni pasto
- Art. 17 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

## **TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

- Art. 18 Fondo assistenziale e previdenziale personale Polizia Municipale (art. 56-quater, c. 1, lett. a, CCNL 21.5.2018)
- Art. 19 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, c. 1, lett. c, CCNL 21.5.2018)
- Art. 20 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 21 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

## **TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE**

### **ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA**

1. Requisiti d'accesso
2. Criteri di valutazione
3. Procedimento

### **ALLEGATO B - FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019**

### **ALLEGATO C - UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019**

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

### Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Cafasse con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

### Art. 3 - Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2020 al 2022 per la parte giuridica.
2. Gli accordi per le progressioni orizzontali ed i relativi criteri (Allegato A) hanno durata biennale per gli anni 2020 e 2021.
3. Con cadenza annuale dovranno essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le diverse possibilità di utilizzo.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse economiche, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

## TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

### Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto;
3. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
4. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
5. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

## **Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

1. Le parti concordano, per l'anno 2020, che una percentuale significativa pari almeno al 20% della parte disponibile del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Le parti stabiliscono che la quota destinata ad incentivare la performance individuale sia pari al 30% e che la quota destinata ad incentivare la performance organizzativa sia pari al 70%.
3. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
4. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
5. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.
6. L'erogazione dei compensi per i dipendenti avviene tenendo conto del punteggio riportato da ciascuno nella valutazione, senza residui di spesa.
7. Una valutazione inferiore al 60% del punteggio massimo assegnabile, corrisponde a valutazione negativa e non dà luogo ad alcun compenso.
8. Sono esclusi dalla partecipazione al premio i dipendenti che nel corso dell'anno abbiano ricevuto due richiami scritti o un provvedimento disciplinare con sanzione superiore.

## **Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 21.5.2018)**

1. La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro capite dei premi destinati ad incentivare la performance individuale, attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Per l'anno 2020 la maggiorazione sarà attribuita a n. 2 unità del personale interessato dai processi di valutazione, con la seguente distinzione:
  - a. personale di **categoria B**: 1 unità, quella che ha conseguito la valutazione maggiore all'interno della categoria;
  - b. personale di **categoria C**: 1 unità, quella che ha conseguito la valutazione maggiore all'interno della categoria.
3. In caso di parità nella valutazione si procederà per sorteggio.

## **Art. 7 - Progressioni economiche (art. 16, CCNL 21.5.2018)**

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Si concorda pertanto, per l'anno 2020, di destinare parte delle risorse stabili disponibili al finanziamento di n. 3 progressioni orizzontali a decorrere dal 01.01.2020 come da prospetto che segue:

Categoria B	n. 1 dipendenti	euro destinati	800,00
Categoria C	n. 1 dipendenti	euro destinati	600,00
Categoria D	n. 1 dipendenti	euro destinati	1.100,00
Totale assegnato alle progressioni			<b>2.500,00</b>

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali.
4. Il personale interessato, per poter partecipare alla selezione deve essere in possesso dei requisiti di cui all'allegato A) nel quale sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.
5. Le parti concordano inoltre, per l'anno 2021, di prevedere, con decorrenza 01.01.2021, le progressioni orizzontali di cui al seguente prospetto:

Categoria B	n. 4 dipendenti	decorrenza	01.01.2021
-------------	-----------------	------------	------------

tenendo conto di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia.

6. Le parti si riservano infine, per l'anno 2022 e seguenti, di valutare la possibilità di prevedere altre progressioni orizzontali.

#### **Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 21.5.2018)**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. 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.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. Vista la modesta entità dei valori maneggiati, per l'anno 2020, tale indennità non viene riconosciuta ad alcun dipendente.
5. Per l'anno 2020 si concorda di corrispondere:
  - a) agli addetti del servizio manutentivo dell'ufficio Tecnico l'indennità condizioni lavoro per l'importo giornaliero di € 1,00;
  - b) al personale specificatamente comandato per attività di protezione civile, qualora si verificano eventi naturali di straordinaria intensità, un compenso remunerativo del maggior disagio e pericolo subito per l'intervento pari ad € 10,00 giornalieri per un massimo di tre giornate consecutive di intervento per ogni evento che comporti l'attività prolungato del personale sul territorio.
6. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio o disagio.

#### **Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e 2, CCNL 21.5.2018)**

1. Al personale di categoria B e C non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies, c. 1, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di categoria B con accesso B.1 l'indennità è riconosciuta nella misura di € 300,00 per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
    - a) *autonomia operativa con gestione di applicativi informatici di particolare complessità;*
    - b) *responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna.*
  - al personale di categoria B con accesso B.3 l'indennità è riconosciuta nella misura di € 500,00 per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
    - a) *autonomia operativa con gestione di applicativi informatici di particolare complessità;*
    - b) *responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna.*
  - al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta nella misura di € 1.000,00 per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
    - a) *responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;*
    - b) *autonomia operativa con gestione di applicativi informatici di particolare complessità.*
2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.
  3. La maggiorazione di cui all'art. 70-quinquies c.2 del CCNL 21/05/2018 è attribuita all'ufficiale di anagrafe nella misura di € 350,00.

**Art. 10 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 21.5.2018)**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

**Art. 11 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)**

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
  - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
  - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.
4. Per il comune di Cafasse non sussistono le condizioni per applicare questa tipologia di orario.

### **Art. 12 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 21.5.2018)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 60 minuti primi entro le ore 9,00 compatibilmente alle esigenze di servizio.
3. L'eventuale recupero deve essere effettuato di norma nella giornata lavorativa ed eccezionalmente nell'arco della settimana.
4. Deve essere comunque assicurata la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale che usufruisce dell'orario flessibile, addetto alla medesima struttura, in fasce orarie centrali, antimeridiane (dalle ore 9.30 alle ore 12.30) e ove sussistano pomeridiane (dalle ore 15.00 alle ore 17.00).
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

### **Art. 13 - Astensione dal lavoro nella giornata del sabato.**

1. Con il presente articolo si prevede la facoltà, da parte dei dipendenti, di astenersi dal lavoro nella giornata del sabato, con cadenza mensile ed alle seguenti condizioni:
  - a. le ore da lavorare nella giornata del sabato devono essere preventivamente prestate con almeno un rientro pomeridiano, oltre quelli già previsti dal normale orario di lavoro, nel corso delle due settimane precedenti, fatte salve particolari esigenze di servizio che richiedano una diversa strutturazione dell'orario lavorativo;
  - b. l'astensione dal lavoro nella giornata del sabato è da effettuarsi con turnazione del personale addetto allo stesso servizio, in modo da garantire il normale funzionamento dei servizi e degli uffici e la regolare apertura al pubblico degli stessi;
  - c. l'organizzazione dei turni è affidata al responsabile di ciascun servizio, viste le esigenze dell'amministrazione e sentite le necessità dei dipendenti;
  - d. la turnazione è da intendersi in maniera rigida, ciò a significare che il dipendente che rinunci alla possibilità di astenersi dal lavoro nel sabato a lui assegnato dal responsabile del servizio, ne perde il diritto fino al mese successivo;
  - e. deve essere in ogni caso garantito il regolare funzionamento e l'apertura al pubblico degli uffici, in caso di assenza giustificata del personale addetto al medesimo servizio o nel periodo delle ferie estive;
  - f. nel caso in cui, per particolari esigenze di servizio non preventivamente prevedibili, non sia possibile astenersi dal lavoro il sabato previsto, ma siano già state prestate le equivalenti ore di lavoro, le medesime potranno essere utilizzate nel mese successivo e non saranno in nessun caso liquidate come lavoro straordinario.
2. Con il presente articolo non è da intendersi variato l'orario di lavoro assegnato a ciascun dipendente, è facoltà e non obbligo di ciascun lavoratore avvalersi delle disposizioni succitate.

### **Art. 14 - Lavoro straordinario**

1. Ai fini della quantificazione delle ore si intende lavoro straordinario, che dà diritto alla corresponsione del relativo compenso, quello prestato per un minimo di minuti 30 oltre

l'orario normale di lavoro. Trascorso il tempo minimo di minuti 30 vengono computate nel calcolo delle ore tutte le prestazioni lavorative della durata pari o maggiore a minuti 15 e multipli di 15.

2. Si conferma che il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro al di sotto dei suddetti 30 minuti non darà diritto al pagamento del compenso per lavoro straordinario ma confluirà nella banca delle ore di cui al seguente art. 15 e potrà essere utilizzato come recupero.
3. Fermi restando i principi che regolano le prestazioni di lavoro straordinario, in deroga a quanto stabilito dal CCNL (liquidazione mensile), di comune accordo tra le parti convenute, si stabilisce di quantificare trimestralmente le ore di lavoro straordinario prestate con liquidazione nei mesi di Aprile, Luglio, Ottobre e Gennaio, rispettivamente per i tre mesi antecedenti. L'eventuale recupero delle ore di straordinario effettuate, dovrà essere autorizzato di norma entro quindici giorni dalla richiesta del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, e comunque non oltre due mesi. Il recupero potrà essere effettuato a ore o a giornate, fino al raggiungimento del monte ore accumulato.
4. Lo straordinario dovrà essere autorizzato per iscritto dal responsabile del servizio di area al quale compete ovviamente il controllo del non superamento del monte ore stabilito annualmente. A prescindere dal limite del monte ore max stabilito annualmente pro capite dovranno comunque essere liquidati gli straordinari effettuati su esplicita richiesta e autorizzazione scritta e/o orale dell'Amministrazione, quest'ultima da regolarizzare entro le 24 ore successive (vista l'impossibilità della presenza continua dei responsabili del servizio), in quanto vige l'impossibilità del lavoratore di esimersi dal dovere di obbedienza alle disposizioni legittime impartite dal datore di lavoro (art. 2104 del C.C.).

#### **Art. 15 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)**

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nonché i minuti da utilizzare a recupero di cui al comma 2 del precedente articolo 14, da usufruirsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio*.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 100 ore.

#### **Art. 16 - Pausa pranzo, buoni pasto.**

1. Ai sensi degli artt. 45 e 46 del C.C.N.L. 14.09.2000, è stato stabilito di integrare il servizio mensa già operante durante il periodo dell'anno scolastico esperito dalla ditta esterna, con l'attribuzione al personale di buoni pasto sostitutivi; i buoni pasto sostitutivi saranno fruibili in tutti i periodi dell'anno in cui per ragioni indipendenti dalla volontà del dipendente, egli non potrà accedere al servizio di mensa ordinario (periodi di chiusura mensa, giornate festive, orari serali, trasferte, distacchi, ecc...); potranno usufruire dei buoni pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino, con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La



medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero, ed in corrispondenza dell'orario pre-serale e serale.

2. Evidentemente l'applicabilità di quanto sopra non è da escludersi per il personale che a causa del proprio servizio, sia tenuto a consumare il pasto in orari disagiati e particolari.
3. I buoni mensa che verranno corrisposti successivamente al presente CCI avranno valore per un corrispettivo di € 5,29, cioè per la parte di copertura finanziaria dell'Ente comunale (2/3 del totale), avendo decurtato all'origine il contributo dovuto dal dipendente (1/3 del totale) pari a € 2,65, per evitare inutili passaggi di denaro.
4. Per i dipendenti che non richiedano o non desiderino l'attribuzione dei buoni pasto, rimane comunque esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante o l'attribuzione a posteriori dei buoni medesimi.
5. Il servizio di mensa ordinario soggiace ovviamente alle disposizioni contrattuali nazionali, in quanto perfettamente applicabili, e specificatamente il dipendente rifonderà la quota parte di 1/3 del costo del pasto fatturato all'Ente Comunale dalla ditta fornitrice il servizio.
6. Le parti concordano che l'Amministrazione Comunale si fornirà di un adeguato numero di buoni pasto, da erogare ai dipendenti nel corso dell'anno, ai sensi del comma 1 del presente articolo, su richiesta degli interessati.
7. Si ricorda, per il personale che ricopre mansioni che prevedono l'utilizzo di indumenti forniti dall'Amministrazione comunale quali divise e abiti da lavoro, il cambio d'abito e l'eventuale igiene personale potranno avvenire nei locali comunali appositamente individuati, ma sempre al di fuori dell'orario di servizio.

#### **Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

1. 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 programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. A decorrere dall'anno 2020, eventuali economie sul fondo delle posizioni organizzative andranno ad incrementare la quota relativa al premio correlato alla performance organizzativa dei dipendenti dell'anno di competenza e le stesse riportate nel fondo per le posizioni organizzative dell'anno successivo.

### **TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 18 - Fondo assistenziale e previdenziale personale Polizia Municipale (art. 56-quater, c. 1, lett. a, CCNL 21.5.2018)**

1. Le parti concordano affinché una quota, di cui all'art. 208 C.d.S., per un importo massimo di Euro 2.500,00 desumibile dai proventi derivanti dagli accertamenti delle violazioni al codice della Strada, sia destinata alle finalità previdenziali di cui all'art. 56-quater

lettera a), per i componenti della Polizia Municipale, come da deliberazione della Giunta Comunale n. 140 del 16/12/2019.

**Art. 19 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, c. 1, lett. c, CCNL 2018)**

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, per un importo massimo di € 2.500,00, come determinata con deliberazione della Giunta Comunale n. 140 del 16/12/2019, in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL2018.
3. Con il presente contratto integrativo sono finanziati i seguenti progetti:
  - a. Gestione programma contravvenzioni GESNET legato al nuovo impianto VISTA-RED per la rilevazione delle infrazioni semaforiche, installato a fine 2017 sulla SP1.
  - b. Controllo con varco elettronico "Città Sicura" del traffico in entrata sulla SP1 nel territorio comunale e relativa collaborazione con FFOO che ne fanno richiesta.
  - c. Presenza per controllo contingentamento al mercato settimanale, funerali e all'ingresso ed uscita scuole medie ed elementari con controllo del rispetto delle regole anti-COVID.
  - d. Vigilanza e controllo del rispetto del regolamento presso lo skate park e BMX park "Il sogno di Paolo".

**Art. 20 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 21.5.2018)**

1. Per l'anno 2020 si concorda di corrispondere l'indennità di servizio esterno dell'importo di € 1,00 giornaliero al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via continuativa.
2. 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. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018.
3. E' confermata l'indennità di euro 1.110,84 per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

**Art. 21 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 21.5.2018)**

1. Al personale di categoria C, appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione di € 1.000,00 per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

**TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE**

1. Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
  - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
  - gli incentivi per il personale addetto all'ufficio tributi di cui all'art. 1, comma 1091 della Legge 145/2018 (Legge di Bilancio 2019) ;

- i compensi ISTAT per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti;
  - compensi per condoni edilizi.
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
  3. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

Cafasse, lì 22 ottobre 2020

fatto, letto, confermato e sottoscritto dalle parti.

Il Segretario Comunale  
(dott.ssa Maria Margherita LAPAGLIA)

R.S.U.  
(Alessandra BORELLO)

CGIL FP Territoriale  
(Vittorio MECCA)



## ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

### 1. *Requisiti d'accesso*

Possono accedere alla selezione i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza presso l'Ente nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi alla data del 1.1.2020;
- dipendenti che abbiano conseguito nel triennio 2017, 2018 e 2019 la valutazione della performance individuale almeno di 90 punti per ciascun anno;
- dipendenti che non abbiano ricevuto sanzioni disciplinari pari o superiori al richiamo scritto negli ultimi 3 anni.

### 2. *Criteri ed elementi di valutazione per la formazione della graduatoria*

1. Ai fini della formazione della graduatoria per l'attribuzione della nuova posizione economica, saranno seguiti i criteri di seguito riportati:

- Valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno 2020.  
Alle valutazioni ottenute nel triennio preso in considerazione viene attribuito il seguente punteggio:
  - valutazione pari o maggiore di 98: 10 punti
  - valutazione pari o maggiore di 96 e minore di 98: 8 punti
  - valutazione pari o maggiore di 94 e minore di 96: 6 punti
  - valutazione pari o maggiore di 92 e minore di 94: 4 punti
  - valutazione pari o maggiore di 90 e minore di 92: 2 puntiI punteggi ottenuti per ciascun anno vengono sommati.
- Permanenza nella posizione economica di appartenenza:  
All'anzianità di permanenza della medesima posizione economica alla data del 1.1.2020 viene attribuito il seguente punteggio:
  - Da 2 anni a 11 anni: 10 punti
  - Da 12 anni a 14 anni: 20 punti
  - Oltre 15 anni: 30 punti
- Anzianità di servizio presso l'Ente:  
All'anzianità di servizio presso l'Ente alla data del 1.1.2020 viene attribuito il seguente punteggio:
  - Da 2 anni a 9 anni: 10 punti
  - Da 10 anni a 19 anni: 20 punti
  - Oltre 20 anni: 30 punti

A parità di punteggio, all'interno della stessa categoria, sarà attribuita la progressione secondo il seguente ordine di priorità:

- a. dipendenti che non hanno mai avuto la progressione;
- b. dipendenti più anziani d'età.

### 3. *Procedimento*

1. A seguito della sottoscrizione del presente CCI che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Responsabile del Settore Personale procede ad una verifica

dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente che partecipa alla selezione è compilata una scheda, preceduta da un colloquio con l'interessato.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio ottenuto. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile del Settore Personale decide in via definitiva.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

Allegato b)

	<b><u>RISORSE DECENTRATE STABILI</u></b>		<u>30.540,44</u>
	(Art. 67, c. 1 e 2, CCNL 21.5.2018)		
	<b><u>RISORSE DECENTRATE STABILI STORICHE</u></b>		26.696,02
	(Art. 67, c. 1, CCNL 21.5.2018)		
a.	<b>Fondo consolidato anno 2017 certificato dall'organo di revisione</b> (art. 67, c. 1 - CCNL 21.5.2018)	27.738,60	
b.	<b>A detrarre retribuzione di posizione e di risultato P.O. anno 2017</b> (art. 67, c. 1 - CCNL 21.5.2018)	-	
c.	<b><u>RIDUZIONI</u></b> Decurtazione permanente a decorrere dall'anno 2015 (art. 1 c. 456 L. 147/2013 - Legge di stabilità 2014)	- 1.042,58	
	<b><u>INCREMENTI RISORSE DECENTRATE STABILI</u></b>		3.844,42
	(Art. 67, c. 2, CCNL 21.5.2018)		
d.	<b>R.I.A. e Assegni ad Personam personale cessato anno 2018</b> <i>(GENINATTI TOGLI Maria Rita collocata a riposo il 30/12/2018)</i>	900,94	
	<b>R.I.A. e Assegni ad Personam personale cessato anno 2019</b> <i>(BRERO Oreste collocata a riposo il 31/08/2019)</i> (Art. 67, c. 2, lettera c), CCNL 21.5.2018)	803,81	
e.	<b>Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165</b> (Art. 67, c. 2, lettera d), CCNL 21.5.2018)	-	
f.	<b>Oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza</b> (Art. 67, c. 2, lettera e), CCNL 21.5.2018)	-	
g.	<b>Risorse corrispondenti a stabili riduzioni del fondo per il lavoro straordinario</b> (Art. 67, c. 2, lettera g), CCNL 21.5.2018)	-	
h.	<b>Risorse stanziare per incremento stabile dotazioni organiche</b> (Art. 67, c. 2, lettera h), CCNL 21.5.2018)	-	
i.	<b>Differenza tra incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali</b> (Art. 67, c. 2, lettera b), CCNL 21.5.2018)	974,87	
j.	<b>Incremento € 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015 a decorrere dal 31.12.2018 a valere dall'anno 2019</b> (14 x € 83,20 = € 1.164,80) (Art. 67, c. 2, lettera a), CCNL 21.5.2018)	1.164,80	

## FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

Allegato b)

<b><u>RISORSE DECENTRATE VARIABILI</u></b>		<b><u>22.655,20</u></b>
<small>(art. 67 c. 3 CCNL 21.5.2018)</small>		
k.	<b>Risorse derivanti da applicazione art. 43 legge 449/1997</b> <small>(art. 67 comma 3 , lettera a), CCNL 21.5.2018)</small>	-
l.	<b>Risparmi conseguiti e certificati in attuazione art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n.98 - Piani di razionalizzazione</b> <small>(art. 67 comma 3 , lettera b), CCNL 21.5.2018)</small>	-
m.	<b>Frazione di R.I.A mensilità residue personale cessato anno 2020</b> <small>(art. 67 comma 3 , lettera d), CCNL 21.5.2018)</small>	
n.	<b>Risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario (art. 14-CCNL 1.4.1999)</b> <small>(art. 67 comma 3 , lettera e), CCNL 21.5.2018)</small>	-
o.	<b>Rimborsi spese notificazione Amministrazione finanziaria (art. 54-CCNL 14.9.2000)</b> <small>(art. 67 comma 3 , lettera f), CCNL 21.5.2018)</small>	-
p.	<b>Incremento contrattabile fino al 1,2% Monte salari 1997</b> <small>(art. 67 comma 3 , lettera h), CCNL 21.5.2018)</small>	<b>3.371,57</b>
q.	<b>Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano delle performance</b> <small>(art. 67 comma 3 , lettera i), CCNL 21.5.2018)</small>	<b>13.806,00</b>
s.	<b>Fondo potenziamento sicurezza stradale - Art. 208 CDS</b> <small>(Art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/5/2018)</small>	<b>2.500,00</b>
	<b>Risorse per specifiche disposizioni di legge</b> <small>(art. 67 comma 3 , lettera c), CCNL 21.5.2018)</small>	<b>2.977,63</b>
t.	<b>Incentivi per funzioni tecniche - Art. 113 D.Lgs. 50/2016</b>	2.977,63
u.	<b>Compensi ISTAT</b>	
v.	<b>Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza</b> <small>(art. 67 comma 3 , lettera k), CCNL 21.5.2018)</small>	-
z.	<b>Economie anni precedenti</b> <small>(art. 68, comma 1, ultimo periodo CCNL 21.5.2018)</small>	-



## FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

Allegato b)

<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020</b>	
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>30.540,44</b>
di cui extra tetto (voci i+j)	2.139,67
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>22.655,20</b>
di cui extra tetto (somma voci n, r, t, u)	2.977,63
<b>TOTALE</b>	<b>53.195,64</b>
<b>TOTALE SOGGETTO A LIMITE</b>	48.078,34
<b>LIMITE FONDO RISORSE CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2020</b>	49.003,60
(ex art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 e art. 33, comma 2, D. L. n. 34/2019 e s.m.i., )	
<b>DIFFERENZA LIMITE 2020 - FONDO 2020</b>	925,26
<b>FONDO RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2020</b>	
<b>IMPORTO STANZIATO PER RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2020</b>	<b>28.534,00</b>
<b>LIMITE FONDO RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE 2020</b>	<b>29.082,73</b>
(ex art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 e art. 33, comma 2, D. L. n. 34/2019 e s.m.i., )	
<b>FONDO LAVORO STRAORDINARIO ANNO 2020</b>	<b>2.947,70</b>
<small>(art. 14 commi 1 e 4 - CCNL 1.4.1999)</small>	

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

Allegato c

<b>Destinazioni storiche vincolate</b>		<b>22.802,95</b>
Differenziale progressioni economiche a regime <small>(art. 68, comma 1 - CCNL 21.5.2018)</small>		974,87
Progressioni economiche storiche (anni precedenti) <small>(art. 68, comma 1 - CCNL 21.5.2018)</small>		15.576,95
Indennità di comparto <small>(art. 68, comma 1 - CCNL 21.5.2018)</small>		6.251,13
<b>Destinazione risorse disponibili</b>		<b>30.392,69</b>
Premi correlati alla performance organizzativa <small>(art. 68, comma 2, lettera a) - CCNL 21.5.2018)</small>		9.958,47
Premi correlati alla performance individuale <small>(art. 68, comma 2, lettera b) - CCNL 21.5.2018)</small>		4.267,92
Maggiorazione premio individuale (30%) <small>(art. 69 - CCNL 21.5.2018)</small>		232,00
Indennità condizioni di lavoro <small>(Art. 70-bis CCNL 2016-18)</small>		860,00
Indennità di rischio	560,00	
Indennità di disagio per eventi naturali	300,00	
Indennità maneggio valori	-	
Indennità di turno, reperibilità, riposo compensativo <small>(art. 68, comma 2, lettera d) - CCNL 21.5.2018)</small>		
Indennità per specifiche responsabilità cat. B e C <small>(Art. 70-quinques, comma 1 - CCNL 21.5.18)</small>		5.466,67
Indennità per specifiche responsabilità cat. B e C <small>(Art. 70-quinques, comma 2, lettera a) - CCNL 21.5.18)</small>		350,00
Indennità di funzione personale P.M. cat. C e D <small>(Art. 56-sexies - CCNL 21.5.18)</small>		1.000,00
Indennità servizio esterno di vigilanza <small>(Art. 56-quinques - CCNL 21.5.18)</small>		280,00
Incentivi al personale di P.M. per progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale <small>(Art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/5/2018)</small>		2.500,00
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge <small>(Art. 68, comma 2, lettera g) - CCNL 21.5.18)</small>		2.977,63
Incentivi per funzioni tecniche - Art. 113 D.Lgs. 50/2016	2.977,63	
Compensi ISTAT		
Compensi messi notificatori <small>(Art. 68, comma 2, lettera h) - CCNL 21.5.18)</small>		-
Progressioni economiche (anno in corso) <small>(art. 68, comma 2 lettera j) - CCNL 21.5.2018)</small>		2.500,00
<b>TOTALE ANNO 2020</b>		<b>53.195,64</b>
<b>RIEPILOGO COSTITUZIONE E DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>		
Totale risorse stabili		30.540,44
Totale risorse variabili		22.655,20
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE (A)</b>		<b>53.195,64</b>
Somme destinate agli utilizzi vincolati finanziati con risorse stabili		22.802,95
Somme destinate agli utilizzi vincolati finanziati con risorse variabili		5.477,63
Somme destinate agli utilizzi da contrattare		24.915,06
<b>TOTALE UTILIZZI (B)</b>		<b>53.195,64</b>
<b>TOTALE (A-B)</b>		<b>-</b>