



**COMUNE DI SOMMARIVA DEL BOSCO**  
*Provincia di Cuneo*

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**ANNO 2019-2021**

A handwritten signature or mark, possibly a stylized 'B' or 'C', located at the bottom left of the page.

A handwritten signature or mark, possibly a stylized 'P' or 'Q', located at the bottom center of the page.

A handwritten signature or mark, possibly a stylized 'M' or 'N', located at the bottom right of the page.

## 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 Sommariva del Bosco con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato per il quale si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
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 2019 al 2021 con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, 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.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2018 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite e ripesate sulla base della scheda tipo (allegato A) al presente contratto.
3. 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.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

## Art. 5

Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che le somme disponibili provenienti dalla parte residua del fondo fisso e la quota relativa al fondo variabile ai sensi dell'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. 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.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al mantenimento dei livelli dei servizi erogati e gestione dei nuovi carichi lavoro assegnati ai comuni, riportati nella scheda allegato (E).

## Art. 6

La correlazione tra il punteggio di valutazione e l'incentivo di produttività viene proposto sulla base dei moduli allegati lettere (B C e D)

Sino a punti 59.99	nessun incentivo
Da punti 60 a 69.99	20%
Da punti 70 a 79.99	40%
Da punti 80 a 89.99	60%
Da Punti 90 a 100	100%

La procedura è la seguente:

- si divide il budget per aree e viene così suddiviso:
  - Area di Staff € 985,00;
  - Area Punto Amico € 650,00;
  - Area Finanziaria Tributi Tari € 600,00;
  - Area Tecnica € 250,00;
- si ottiene quindi il premio medio.

I risparmi che si ottengono dalle minori erogazioni rispetto ai premi medi costituiscono la somma da destinare al premio di performance previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018

## Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, 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. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:  
Totale assegnato alle progressioni : per l'anno 2019 viene destinata la somma pari ad € 735,65 da destinare alla categoria C.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

4. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

5. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art 71 comma 1, del d.l. 112/2008 come convertito nella legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anch'esse economie di bilancio.

6. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

7. Nell'allegato C) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

#### Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio valori.

2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;

- espletamento di attività disagiata: euro 2,00 al giorno;

- espletamento di maneggio valori: euro 1,50 al giorno.

3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 5,50 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

**4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:**

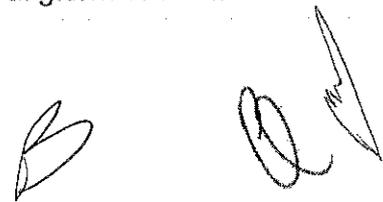
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e CONTINUATIVA, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo /MANSIONI;

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria.

5. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.



6. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

8. **Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:** utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

9. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per integrità personale.

10. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze.

12. **Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:**

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

13. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di competenza Responsabile di Settore previo confronto con l'organismo di valutazione.

14. L'erogazione dell'indennità al personale, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

15. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri (Euro 1,00 - Euro 10,00) come segue:

a) personale esposto a rischio € 2.00/giorno;

b) personale esposto a disagio € 2.00/giorno;

c) personale con funzioni di agente contabile:

Handwritten initials 'P' and 'A' followed by a signature.

- c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 1000 compenso € 00/giorno
  - c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 1000 e 100000: compenso € 1.00/giorno;
  - c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 10000 compenso € 1.50 al giorno
16. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio.
17. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

#### Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza: l'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate, previa approvazione della giunta comunale, dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B - C- D (non titolari di posizione organizzativa);

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

c) le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità in euro 5.800,00

2. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formulata nello schema organizzativo dell'Ente:

a.1 = Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

a.2 = Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;

a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

b. 1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;

b. 2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

b. 3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività.

c) Responsabilità professionale, che comprende:

c.1 = Responsabilità di processo;

c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c. 3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.

2. L'importo dell'indennità è determinato d'intesa fra il Segretario Comunale e il competente Funzionario PO applicando i criteri di cui sotto ed è quantificato in maniera



proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità. In caso di disaccordo provvede il nucleo di valutazione .

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

#### TABELLA

Per la attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL)

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA Max punti n. 15

1) Autonomia operativa Puntì da 1 a 5

2) Grado di responsabilità Puntì da 1 a 5

3) Livello di responsabilità istruttoria Puntì da 1 a 5

b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE Max punti n. 15

1) Responsabilità procedimenti di spesa Puntì da 1 a 5

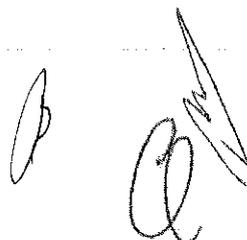
2) Responsabilità di coordinamento Puntì da 1 a 5

3) Responsabilità realizzazione piani di attività Puntì da 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE Max punti n. 15

1) Responsabilità di processo Puntì da 1 a 5

2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi Puntì da 1 a 5

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, located in the bottom right corner of the page.

3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni

Punti da 1 a 5

**PUNTEGGI >INDEENNITÀ**

Da 41 a 45 Punti = € 600

Da 33 a 40 Punti = € 500

Da 27 a 32 Punti = € 400

Da 21 a 26 Punti = € 300

Da 18 a 20 Punti = € 200

Da 11 a 17 Punti = € 100

**PUNTEGGI >INDEENNITÀ vice comandante polizia**

Da 41 a 45 Punti = € 2500

Da 33 a 40 Punti = € 2000

Da 27 a 32 Punti = € 1800

Da 21 a 26 Punti = € 1500

Da 18 a 20 Punti = € 1000

Da 11 a 17 Punti = € 500

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

5. Indennità per specifiche responsabilità cat. B, C e D non titolare di P.O. con qualifica di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe per un importo massimo di Euro 350,00"

**Art. 10**

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;

la legge n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);

b) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale sono erogati sulla base delle disposizioni riportate nella delibera cc. N. 25 del 29/4/2019;

c) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo-ivi previsto").

**Art. 11**

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 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.

B

Q

2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

#### Art. 12

Orario di lavoro e orario multi periodale (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 multi periodale 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.

#### Art. 13

Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

Il contratto 2016-2018 richiama l'art. 38 del CCNL 14.9.2000 per il quale in presenza di esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999 (180 ore) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa. Le prestazioni relative ai progetti di performance svolte fuori orario non danno diritto a corresponsione compenso lavoro straordinario.

#### Art. 14

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

#### Art. 15

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

La retribuzione di posizione massima teorica è stabilita dal Comune in euro 9.500. La maggiore eventuale spesa, a seguito delle nuove pesature previste dal ccnl, rispetto al budget attuale delle indennità delle P.O., viene finanziata ai sensi dell'articolo 11 bis, comma 32 d.l. 135/2018 (decreto semplificazione) con contestuale riduzione della spesa relativa al personale oo.ss. non più assunto, come risulta dal piano occupazionale approvato con deliberazione G.C. n 106 del 2 luglio

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

#### Art. 16

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 stabilita nell'importo massimo del 15% del totale delle indennità di p.o. erogate ed 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.
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 (Allegato F).
3. Le somme non utilizzate a seguito di valutazione inferiore al massimo costituiscono economie di bilancio.
4. Le somme non utilizzate in corso d'anno per vacanza totale o parziale di P.O. possono essere riutilizzate per incrementare in corso d'anno le risorse da destinare alla retribuzione di risultato.

### TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

#### Art. 17

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via PREVALENTE".
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 al 70-bis del Contratto.
3. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo, è articolata in relazione allo svolgimento:
  - del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
  - del servizio con particolari mezzi;
  - di particolari attività notturne.

#### Art. 18

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
  - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
  - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

#### Art. 19

B Q ↗

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei maggiori proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 e al parere della corte dei conti sezioni riunite n. 5/2019 è destinata, per euro 6.600 al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale nelle ore mattutine e preserali e a progetti di potenziamento dei servizi notturni (min. 5 sino alle ore 22.30 e 1 servizio a settimana sino alle 20) di prevenzione delle violazioni del codice della strada e della sicurezza urbana.

Art. 20

Disapplicazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL è definitivamente disapplicata la disciplina delle seguenti norme:

a) art. 4 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 CCNL del 22.1.2004.

2. La nuova disciplina sui fondi di cui al presente capo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.

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

Art. 21

1. Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3 comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59 comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma.(g.c. 195/2017 ...)

2. I relativi stanziamenti, pur se non formalmente presenti nel prospetto allegato, 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.

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

1) Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella progressa.

2) Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto (scheda C).

Ai fini dell'attribuzione del punteggio viene utilizzata:

a) media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

2. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile dell'area previo confronto con l'organismo di valutazione per le p.o. provvede l'organo di valutazione (nucleo di valutazione) sulla base del sistema di valutazione dell'ente. Le parti possono individuare ulteriori criteri per la definizione di situazioni di parità di punteggio.

3. Procedimento

Per ciascun dipendente è compilata una scheda.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di opposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 7 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva previo confronto con il organismo di valutazione.

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

FP CGIL

*Lele Bello*

CISL FP

*Montanari*

*Buono W. Neri*

*[Signature]*