

COMUNE DI MAIRANO

Provincia di Brescia

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA 2019

In data 9/06/2020 presso la residenza municipale del Comune di Mairano, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte datoriale così composta :

Presidente – *Dott.ssa Francesca Travaglino*. Segretario comunale P [x] A[]

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP *Paola Cottali* P [x] A[]

OO.SS. Territoriale CISL FP *Ivo Merlini* P [x] A[]

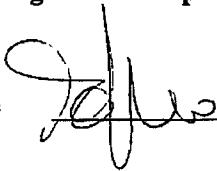
R.S.U. Aziendale *Fabio Chiozza* P [x] A[]

In qualità di uditore partecipa il Sindaco pro tempore Dr. Igor Zacchi.

Al termine della riunione le Parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di accordo decentrato integrativo (di seguito CCDI) parte economica anno 2019

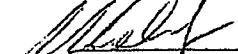
Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente

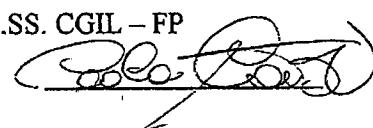


Per la delegazione sindacale:

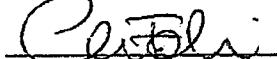
OO.SS. CISL – FP



OO.SS. CGIL – FP



R.S.U.



Aziendale

COMUNE DI MAIRANO

Provincia di Brescia

APPENDICE

- Le Parti si impegnano in sede di predisposizione del bilancio di previsione 2020 a garantire un incremento dello stanziamento inerente il fondo salario accessorio tale da riequilibrare l'importo del fondo ai livelli dell'anno 2018.
- Criteri per utilizzo/liquidazione risorse per specifiche responsabilità anno 2019: le Parti convengono di mantenere i medesimi criteri di cui alla precedente contrattazione e conseguente liquidazione compensi anno 2018 ovvero a favore dei dipendenti cui sia stata attribuita una particolare responsabilità con formale provvedimento a valere per l'anno 2019, con riproprzionamento mensile in caso di modifica della "mansione" in corso d'anno.
- Con decorrenza 01/01/2020 le Parti convengono che le indennità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018 verranno attribuite in applicazione dei nuovi criteri di cui all'allegato "A" del presente accordo.

John Ola

2

MJ

R

COMUNE DI MAIRANO

Provincia di Brescia

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Accordo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
 - e) Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, come da ultimo approvato con atto della Giunta Comunale n. 106 del 27/12/2018 e successiva integrazione con atto della Giunta Comunale n. 34 del 11/04/2019;
 - g) Norme contrattuali non disapplicate esplicitamente o superate dal CCNL 2016/2018 dei previgenti CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente Accordo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

COMUNE DI MAIRANO

Provincia di Brescia

2. Le Parti prendono atto che in data 13.12.2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Mairano Parte Giuridica e Criteri di riparto fondo risorse decentrate per il triennio 2018-2020 cui, per le parti non oggetto del presente accordo, si fa espressamente rinvio.
3. Oggetto del presente Accordo è la definizione dei criteri per la ripartizione delle risorse decentrate anno 2019.
4. Ad esclusione della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse anno 2019 le Parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con il precedente CCDI.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Per l'anno 2019, la costituzione del fondo delle risorse decentrate del comune di Mairano è stata effettuata con Deliberazione Giunta Comunale n. 88 del 18/12/2019.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997 (pari ad Euro 1.380,90) in quanto, come si evince dalla deliberazione G.C. n. 88 del 18/12/2019 nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'integrazione.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 4

Differenziazione del premio individuale

Si riporta art. 6 CCDI 2018-2020:

La misura della maggiorazione è determinata in misura pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 15% del personale interessato dai processi di valutazione, con arrotondamento matematico e con il minimo di una unità, ed è finanziata, all'interno delle risorse complessivamente stanziate per la performance individuale.

COMUNE DI MAIRANO

Provincia di Brescia

La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 90/100.

Art. 5

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati.
3. Per l'anno 2019, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

ISTITUTI FINANZIATI	
Indennità comparto	€ 3.520,12
Progressioni orizzontali	€ 8.674,26
Indennità condizioni lavoro: maneggio valori	€ 500,00
Indennità specifiche responsabilità	€ 7.170,86
Indennità specifiche responsabilità anagrafe	€ 300,00
Premi correlati alla performance individuale/organizzativa, (di cui a valere dall'anno 2019, il 30% per la "differenziazione del premio individuale" da destinare al personale non dirigente)	€ 0,00
Incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.lgs 50/2016	€ 10.000,00

Art. 6

Criteri generali per la progressione economica orizzontale

Si riporta art. 7 CCDI 2018-2020:

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.

Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo e deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla medesima data.

Le parti concordano i seguenti criteri di selezione, anche ai fini del recepimento degli stessi nel sistema di misurazione e valutazione della performance di futura adozione:

COMUNE DI MAIRANO

Provincia di Brescia

- la metodologia di valutazione delle prestazioni utilizzata per l'attribuzione dell'indennità di risultato agli incaricati di P.O. e della premialità ai dipendenti costituisce, opportunamente integrata con le disposizioni che seguono, procedura di selezione idonea per l'attribuzione dei benefici economici correlati alla c.d. "progressione orizzontale" all'interno della medesima categoria professionale;
- le progressioni economiche orizzontali si realizzano nel limite delle risorse disponibili e stanziate, e per un numero limitato di dipendenti che ne abbiano titolo, tenuto anche conto del possesso del requisito della permanenza minima nella posizione economica in godimento;
- è generalmente previsto lo svolgimento di una selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- la selezione avviene pertanto sulla scorta della valutazione della performance individuale, anche in relazione alla performance organizzativa, del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto;
- eseguite le eventuali riparametrazioni necessarie a ricondurre ad un'unica scala i punteggi individuali, se attribuiti sulla scorta di metodologie non uniformi, viene formata l'unitaria graduatoria di ente, utile per determinare il numero delle posizioni utili per conseguire la progressione economica e i nominativi di coloro che ne beneficiano;
- i punteggi individuali relativi alle valutazioni del triennio precedente l'anno di attivazione delle progressioni sono così ponderati: le valutazioni del terzo anno precedente rilevano per il 20% del totale, quelle del secondo anno precedente per il 30% del totale e quelle dell'anno immediatamente precedente per il 50% del totale;
- in caso di parità di punteggio, si utilizzano i seguenti criteri di precedenza, in ordine decrescente di importanza: più elevata valutazione dell'anno immediatamente precedente la selezione, maggiore permanenza nella posizione economica in godimento;
- conseguono il beneficio della progressione economica orizzontale tutti e solo coloro che risultano collocati nelle posizioni più alte della graduatoria, nei limiti del budget complessivamente stanziato per l'anno di riferimento e, comunque, nel limite del 25% dei lavoratori in possesso del requisito di accesso alla selezione.

Art. 7

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I seguenti compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono alimentati con importi del fondo risorse decentrate variabili di anno in anno, di cui al comma 3, lettera c) dell'art. 67 del CCNL:
 - a) 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);

COMUNE DI MAIRANO

Provincia di Brescia

- b) gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma e secondo la disciplina prevista nello specifico Regolamento
 - c) i compensi ISTAT di cui all'art. 70 ter del CCNL
 - d) i compensi per gli incentivi tributari istituiti dall'art. 1 comma 1091 della Legge n.145/2018.
2. I relativi stanziamenti sono assimilabili a "partite di giro" all'interno del fondo (in quanto l'importo da liquidare è interamente finanziato dalle risorse previste dalle leggi sopra indicate) e sono indicati nel fondo con un importo orientativo, essendo l'importo annuo definito a consuntivo sulla base delle previsioni di legge e di regolamento e dello svolgersi nel corso dell'anno delle attività correlate alla liquidazione delle risorse.
3. Gli incentivi saranno erogati ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

Art. 8

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

Si riporta art.8 CCDI 2018-2020:

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato complessivamente per le suddette situazioni.

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale: euro 1,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività.

Per il triennio 2018-2020 non sono individuate specifiche attività a rischio.

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: euro 1,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività.

Per il triennio 2018-2020 non sono individuate specifiche condizioni di disagio.

La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile: euro 1,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività.

In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte delle situazioni sopra previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi pari al 50%.

Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

7.

COMUNE DI MAIRANO

Provincia di Brescia

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità di cui al primo comma dell'art. 70 quinque può essere riconosciuta ai dipendenti che esercitano compiti che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità, quali:
 - Assumere decisioni di natura autonoma e connesse a responsabilità derivanti da procedimenti di natura complessa.
 - Esplicitare funzioni che comportano il coordinamento di altre unità lavorative del proprio Servizio o di altri ambienti di lavoro dell'ente, con la conseguente necessità di sovrintendere gruppi trasversali di lavoro costituiti per il raggiungimento di particolari finalità.
 - Esplicitare in via continuativa, sebbene non in misura prevalente, funzioni, competenze ed attività non riconducibili alla categoria o al profilo di appartenenza in quanto caratterizzate da profili di maggiore complessità e/o responsabilità.
2. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto. Ai fini delle presenti comma sono equiparate a presenza in servizio:
 - Ferie
 - riposo compensativo;
 - ricorrenza festività patronale;
 - infortuni sul lavoro riconosciuti dall'INAIL;
 - permessi di cui all'art. 32 del CCNL;
 - permessi sindacali;
 - permessi per attività di volontariato;
 - permessi legge 104/92;
 - permessi per donatori di midollo osseo e donatori di sangue;
 - congedo parentale obbligatorio;
 - permessi per lutto,
 - permessi per chiamata a testimoniare o per giudice popolare;
3. Le indennità di cui al 1^o e 2^o comma dell'art. 70 quinque sono conferite ed erogate sulla base dei criteri di attribuzione di cui all'allegato "accordo".

COMUNE DI MAIRANO

Provincia di Brescia

Art. 10

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance e dei criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, che non è materia di contrattazione ma di confronto (art. 5 ccnl), di cui alla deliberazione Giunta Comunale n. 43 del 23/05/2019.
2. La quota destinata alla retribuzione di risultato è individuata, in sede di prima applicazione, in misura pari all'importo minimo, pari al 15% dell'ammontare complessivo del fondo.

Sezione polizia locale

Si riportano art. 18-19-20 CCDI 2018-2020:

Art. 11

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

L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".

L'indennità è pari a euro 1,00 per ciascuna giornata di effettivo svolgimento del servizio esterno per almeno n. 2 ore complessive 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.

L'Ente adotta misure organizzative e metodologie di rilevazione della presenza in servizio idonee a rilevare l'effettiva prestazione di servizi esterni e la relativa durata. In mancanza, l'effettivo svolgimento delle prestazioni è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.

Art. 12

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

Al personale di categoria C e D non titolare di P.O. è possibile riconoscere una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità riconnessi al grado rivestito, tenendo conto delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

Il budget complessivamente stanziato per l'erogazione di tale indennità è utilizzato per remunerare gli incarichi conferiti, riconoscendo al personale incaricato una indennità commisurata alla responsabilità attribuita, all'orario di servizio effettivamente svolto e differenziata in relazione alla grado rivestito, entro il limite massimo previsto dal CCNL.

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

COMUNE DI MAIRANO

Provincia di Brescia

Art. 13

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

Una quota dei 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, è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

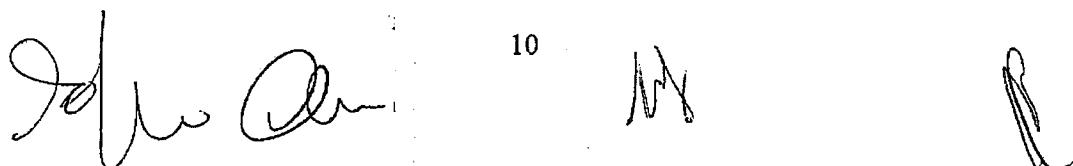
L'ente stanzia le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Art. 14

Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio**, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto



COMUNE DI MAIRANO

Provincia di Brescia

legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 15 Ulteriori istituti

Per quanto non previsto continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL Comparto Funzioni Locali siglato il 21/05/2018 o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL e del previgente CCDI.

COMUNE DI MAIRANO

Provincia di Brescia

ACCORDO RELATIVO AI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI PARTICOLARI RESPONSABILITÀ AI SENSI DELL'ART. 70 QUINQUIES CCNL 21/05/2018

Articolo 1 – Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies commi 1, CCNL 21/05/2018

I dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche, C e D (non titolari di posizioni organizzative), in presenza di un atto formale del Segretario Generale, possono ricevere l'incarico per specifiche responsabilità: cioè mansioni che segnano l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

La medesima indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti o delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore.

Si fa riferimento pertanto a “specifiche responsabilità”, che non devono essere intese come “responsabilità di procedimento” atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al profilo professionale posseduto, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a “specifiche e complesse responsabilità di procedimento”, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art.53 del D. Lgs n.165/2001.

L'indennità per particolari responsabilità pertanto può essere attribuita ai:

- ✓ Dipendenti responsabili di “procedimenti complessi”, ai sensi della L. 241/1990, oppure di altri incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
- ✓ Dipendenti a cui è attribuita la responsabilità e/o il coordinamento di servizi.
- ✓ Dipendenti a cui è assegnato il coordinamento di squadra o gruppi di lavoro.
- ✓ Dipendenti a cui sono assegnate funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale.

In sede di prima applicazione le predette indennità saranno formalizzate a seguito della stipula del CCDI per l'anno 2019.

Le indennità hanno cadenza annuale, continueranno ad avere efficacia fino a nuovo provvedimento che dovrà essere annualmente assunto con le modalità e le tempistiche sotto dettagliate. Sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione a modifiche di carattere organizzativo nonché contrattuali.

L'attribuzione dell'incarico al dipendente avviene mediante la seguente procedura:

1. I Responsabili di Servizio titolari di P.O. entro 20 gg dall'approvazione del Bilancio di previsione propongono al Segretario Comunale i nominativi da incaricare riferiti alla propria area, con le necessarie motivazioni e avanzando la proposta di graduazione della relativa indennità, come stabilito dal presente accordo.
2. Il Segretario Comunale di concerto con i titolari di P.O., ricevute tutte le proposte, valuta la correttezza delle stesse ai sensi del presente accordo e verifica che le relative quantificazioni rientrino nel budget annuale. Diversamente concorda con i Responsabili di servizio titolari di P.O. una diversa quantificazione. Qualora in tale fase non sia ancora stato concordato

COMUNE DI MAIRANO

Provincia di Brescia

l'importo delle risorse assegnate al presente istituto per l'anno in corso, si farà temporaneamente riferimento al fondo dell'anno precedente, salvo conguaglio successivo.

3. Il Segretario Generale provvede a formalizzare con proprio atto gli incarichi conferiti.

I criteri ai quali i Responsabili di Settore titolari di P.O. dovranno fare riferimento per la valutazione ai fini dell'attribuzione delle indennità sono i seguenti:

1. Categoria di appartenenza (C=3; D=5)
2. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività assegnate (Punti da 0 a 5)
3. Grado di complessità delle procedure poste in atto (Punti da 0 a 5)
4. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro, in relazione al numero dei comportamenti degli stessi (Punti da 0 a 5)
5. Grado di specializzazione delle competenze tecniche necessarie (Punti da 0 a 5)

L'importo delle indennità, che varia fino ad un massimo di € 3.000,00, è determinato dal competente Responsabile d'Area titolare di P.O., attribuendo i punteggi relativi ad ogni variabile individuata nei cinque punti precedenti. Il punteggio così ottenuto, riferito ad una base di 25 punti, determina la percentuale da applicare al massimo consentito (Es. con punteggio pari a 22, si ha una indennità pari a € 3.000/25*22= € 2.640,00). Naturalmente l'importo base a cui applicare la percentuale ottenuta, verrà annualmente riparametrato in base al budget disponibile e al numero e alla pesatura degli incarichi che si intendono attribuire all'anno di riferimento.

Le indennità così calcolate, sono proporzionalmente ridotte in percentuale al lavoro part-time e alla presenza in servizio, ad eccezione delle assenze cui si rinvia a quanto stabilito all'art. 10 del CCDI 2019/2021 "Principi generali".

In caso di assunzione e/o cessazione nell'anno sono proporzionate ai giorni di effettivo servizio prestato. 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. Vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione.

Articolo 2 – Indennità per particolari categorie di lavoratori indicate nell'art. all'art. 70 quinquies comma 2, CCNL 21/05/2018

Tale compenso accessorio è diretto, in particolare, a compensare le specifiche responsabilità, del personale delle categorie C e D attribuite con atto formale degli enti, come di seguito riportato:

- a) Compete, se presente nella struttura organizzativa dell'Ente, al personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato civile ed Anagrafe, Ufficiale Elettorale e Responsabile dei Tributi;
- b) Compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazionali con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- c) Compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario eventualmente attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge),

COMUNE DI MAIRANO

Provincia di Brescia

non compete ai Funzionari titolari di posizione organizzativa che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Per le funzioni sopraelencate è riconosciuta una indennità fino ad un massimo di € 350,00 annui lordi. Le indennità così calcolate, sono proporzionalmente ridotte in percentuale al lavoro part-time e alla presenza in servizio.

In caso di assunzione e/o cessazione nell'anno sono proporzionate ai giorni di effettivo servizio prestato.

Dichiarazione congiunta

In relazione alla particolare situazione finanziaria del Comune di Mairano, che presenta criticità legate all'assenza di idonee coperture per la liquidazione integrale del fondo per il salario accessorio 2019, fermo restando quanto previsto in appendice al presente accordo, le parti convengono che la quota da destinare alla Performance (Individuale ed organizzativa) pari ad € 6.582,47, ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018, dovrà essere resa disponibile sul fondo 2020 e ripartita per la medesima finalità, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.