

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 41 ANNO 2019

SEDUTA DEL 03/04/2019 ORE 17:00

**OGGETTO: APPROVAZIONE IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO 2019/2021**

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **tre** del mese di **Aprile** alle ore **17:00** nella sede comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano Presenti :

ASSESSORI	PRESENTI	ASSENTI
ALBERTI PIETRO	X	
BRUNETTI MAURO	X	
BARONIO FABIO		X
FRANCESCHINI ELENA	X	
SAVOLDI ANTONELLA	X	
	4	1

Essendo legale il numero degli intervenuti **il Sindaco Pietro Alberti** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

Assiste **Segretario Comunale dott.ssa Francesca Travaglino.**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che con deliberazione n. 30 del 20 marzo 2019, la giunta comunale ha fornito gli indirizzi necessari per consentire alla delegazione trattante di parte pubblica di avviare le procedure negoziali per la definizione del contratto decentrato integrativo per le annualità 2019/2021;

CONSIDERATO che la delegazione trattante di parte pubblica ha provveduto ad attuare tali procedure negoziali e che il giorno 27 marzo 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo personale non dirigente 2019/2021;

CONSIDERATO che i contenuti dell'ipotesi di accordo decentrato del personale non dirigente – annualità economica 2018 risultano coerenti con gli obiettivi e le priorità fornite da questa assemblea con deliberazione n. 30/2019 e, in particolare:

- ✓ Gli importi indicati nella contrattazione devono tendenzialmente intendersi quali proiezioni a carattere esemplificativo in quanto il costo effettivo dei singoli istituti si può determinare solo a fine anno; le destinazioni di spesa sono pertanto suscettibili di verifica contabile a fine anno, in relazione alle spese effettivamente sostenute; la quota residua del fondo, comprensiva dei risparmi o al netto delle maggiori spese per gli istituti sopra indicati, quali risulteranno a consuntivo, sarà destinata alla performance individuale, visto il carattere residuale di tale istituto.
- ✓ In relazione al vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art.68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, destinare alla performance individuale almeno il 30%.
- ✓ Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione: la nuova indennità viene concepita come valore "unico" da corrispondere per diverse e complementari condizioni di lavoro proprie dei dipendenti che rivestono particolari ruoli ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.
- ✓ Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione: la contrattazione deve definire i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità, con individuazione delle figure che svolgono, in via continuativa, servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio.
- ✓ Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1: il CCNL demanda alla contrattazione decentrata la definizione dei criteri generale per l'attribuzione dell'indennità: in tal senso si rende necessario regolamentare puntualmente le modalità per l'attribuzione di detta indennità;
- ✓ La correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa: è necessario introdurre un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato delle PO in presenza di risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21/05/2018);
- ✓ I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa: la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della

performance e dei criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, che non è materia di contrattazione ma di confronto (art. 5 CCNL). Nella definizione dei criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative si ritiene, in sede di prima applicazione, di limitare la quota destinata alla retribuzione di risultato all'importo minimo pari al 15% dell'ammontare complessivo del fondo.

- ✓ Il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo: l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, dovrà essere collegata alla previa puntuale individuazione delle specifiche responsabilità e mansioni assegnabili in ragione delle funzioni rivestite dal lavoratore (agente cui vengono conferiti i compiti di coordinamento del personale), che giustifichino, senza automatismi, il riconoscimento dell'incentivazione.
- ✓ L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità: la delegazione potrà valutare la possibilità di elevare il numero di turni mensili di reperibilità anche con un riferimento plurimensile previa adozione di specifica regolamentazione delle aree di pronto intervento da parte dell'ente;

RILEVATO dunque che sono stati rispettati gli indirizzi per il contratto per il periodo 2019/2021 nel rispetto degli indirizzi forniti;

RITENUTO di dover provvedere in merito;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000 e s.m.i., del Segretario Comunale;

VISTO il parere favorevole di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000 e s.m.i., dal Responsabile del servizio finanziario;

VISTI:

- il Testo unico degli enti locali;
- il vigente Statuto comunale;
- gli allegati pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del T.U.EE.LL.;

CON voti palesi, unanimi e favorevoli,

DELIBERA

1. la premessa narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente atto e si intende qui richiamata;
2. **di approvare** l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente 2019/2021;



COMUNE DI FLERO

PROVINCIA DI BRESCIA

-
3. **di comunicare** il presente provvedimento alla RSU, alle OO.SS. Territoriali rappresentative del personale dipendente dell'Ente;
 4. **di dare atto** che il presente provvedimento sarà pubblicato sul sito internet del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente";
 5. **di darne comunicazione** ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del T.U.EE.LL.;
 6. **di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 – quarto comma del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, stante l'urgenza, con successiva e separata unanime votazione favorevole e palese.



COMUNE DI FLERO

PROVINCIA DI BRESCIA

Letto, confermato e sottoscritto :

IL PRESIDENTE
Pietro Alberti

Documento informatico con firma digitale
ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 07.05.2005 n. 82

SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Francesca Travaglino

Documento informatico con firma digitale
ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 07.05.2005 n. 82



COMUNE DI FLERO

PROVINCIA DI BRESCIA

VISTO DI REGOLARITA' TECNICA *(art 49 comma 1 del T.U.E.L. D.Lgs 267/2000)*

Proposta di delibera di Giunta n. 57 avente per oggetto:

APPROVAZIONE IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2021

Il sottoscritto, responsabile di servizio esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto, precisando che sono state osservate le procedure preliminari di legge e dei regolamenti.

Flero, 03/04/2019

Il Segretario Comunale

Francesca Travaglino / INFOCERT SPA



COMUNE DI FLERO
PROVINCIA DI BRESCIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(art. 49 comma 1 del T.U.E.L. D.Lgs 267/2000)

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA N. 57 AVENTE PER OGGETTO:

APPROVAZIONE IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2021

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

per quanto attiene la regolarità contabile del presente atto, ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 267/2000 il Responsabile dei Servizi Finanziari **esprime parere favorevole.**

Flero, 03/04/2019

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI
Monia Stevanin / INFOCERT SPA

Documento informatico con firma digitale
ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 07.05.2005 n. 82



COMUNE DI FLERO

PROVINCIA DI BRESCIA

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 41 DEL 03/04/2019.

**OGGETTO: APPROVAZIONE IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO 2019/2021**

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, dichiara che l'allegata Deliberazione di Giunta Comunale viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio On line del comune di Flero e vi rimarrà per 15 (quindici) giorni consecutivi. Diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione.

Flero, 30/04/2019

Il Segretario Comunale
Francesca Travaglio / INFOCERT SPA

Documento informatico con firma digitale
ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 07.05.2005 n. 82

Comune di FLERO

Provincia di Brescia

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCDI)
ANNO 2019-2020-2021**

In data 27 marzo 2019 alle ore 9.30 presso la residenza municipale del Comune di Flero, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte datoriale così composta :

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

Componente – *Dott.ssa Monia Stevanin* Responsabile Area Econ. Finanziaria P [x] A []

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP *Ornella Eggener* P [x] A []

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

R.S.U. Aziendale – *Berettera Claudio* P [] A [x]

R.S.U. Aziendale – *Raffaini Emilia* .. P [x] A []

R.S.U. Aziendale – *Albertelli Elena* P [x] A []

R.S.U. Aziendale – *Passeri Angiolina* P [x] A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCDI) per l'anno 2019-2020-2021

<p>Per la delegazione di parte datoriale:</p> <p>Presidente <u><i>[Signature]</i></u></p> <p>Componente <u><i>[Signature]</i></u></p>	<p>Per la delegazione sindacale:</p> <p>OO.SS. CISL – FP <u><i>[Signature]</i></u></p> <p>OO.SS. CGIL – FP <u><i>[Signature]</i></u></p> <p>R.S.U. Aziendale <u><i>[Signature]</i></u></p> <p>R.S.U. Aziendale _____</p> <p>R.S.U. Aziendale _____</p> <p>R.S.U. Aziendale _____</p>
--	---

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Comune di FLERO

Provincia di Brescia

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI 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 Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale 55 del 31.03.2008 modificato - da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 131 del 05/09/2018;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, come da ultimo approvato con atto della Giunta Comunale n. del 3.04.2019;
 - 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 CCDI 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.
2. Le parti prendono atto che in data 31.12.2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo "Ponte" per l'anno 2018 teso a soddisfare l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine le parti hanno convenuto sulla durata annuale di tale CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCDI, relativo al periodo 2019-2021, avrebbe realizzato il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.



Comune di FLERO

Provincia di Brescia

3. Il presente contratto collettivo integrativo avrà durata triennale 2019 – 2021 (con decorrenza dal 1 gennaio 2019, salva diversa indicazione contenuta negli articoli del CCI), con riferimento alla parte giuridica e, fatto salvo quanto indicato ai punti successivi, anche per la negoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse del Fondo tra le diverse modalità di utilizzo.
4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti.
5. 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.
6. 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.
7. Il presente CCDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati, ferma restando la vigenza degli istituti non incompatibili con il presente contratto o con il contratto nazionale vigente o con normativa di legge sopravvenuta.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente accordo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



3



Comune di FLERO

Provincia di Brescia

TITOLO II

RISORSE DECENTRATE

Art. 5

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 Flero è stata effettuata con determina del responsabile del servizio n.98 del 03/04/2019. Le risorse disponibili per l'anno 2019, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 42.613,76
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 €. 6.568,30) in quanto, come si evince dalla deliberazione G.C. n 30 del 20.03.2019 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. 6

Differenziazione del premio individuale

1. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione del premio individuale da attribuire ai sensi dell'art. 69 del CCNL è stabilita **nel 30%** del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente, per tale intendendosi il complesso delle risorse destinate ai premi suddiviso per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. La valutazione, ai fini della premialità, è effettuata sul personale in servizio con un periodo superiore a sei mesi nell'anno.
2. La maggiorazione è attribuita alla seguente quota massima di personale valutato:
 - Un dipendente per l'area Segreteria Affari Generali
 - Un dipendente per l'area Programmazione e gestione del territorio
 - Un dipendente per l'area Polizia Locale
 - Un dipendente per l'area Economico Finanziaria
 - Un dipendente per l'Area Servizi Sociali

Comune di FLERO

Provincia di Brescia

3. La maggiorazione del premio è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria nelle singole aree con applicazione dei seguenti criteri:

- a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
- b) (in caso di parità) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
- c) (in caso di ulteriore parità) superiore valutazione media del triennio;
- d) (in caso di ulteriore parità) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Art. 7

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. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 3 del presente contratto.
4. 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	€ 11.294,64
Progressioni orizzontali	€ 23.256,48

Comune di FLERO
Provincia di Brescia

Indennità di insegnamento		929,52
Indennità condizioni lavoro	disagio	1.995,00
	rischio	
	maneggio valori	
Indennità specifiche responsabilità		6.215,00
Indennità specifiche responsabilità anagrafe/tributi		1.575,00
Indennità di funzione		1.500,00
Indennità di servizio esterno		1.400,00
Indennità reperibilità		4.278,00
Indennità di turno		5.187,00
Progetti		-
Istat		-
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)		20.463,76

Art. 8

Criteria generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure *definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance e/o nel regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi*.
3. Per quanto attiene la concreta applicazione dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018 si rinvia alla verifica annua di cui all'art 3 del presente CCDI.

Art. 9

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:







Comune di FLERO

Provincia di Brescia

- 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);
 - 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.

TITOLO III

Disciplina delle indennità

Art.10

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica annuale.
7. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.



7



Comune di FLERO

Provincia di Brescia

Art. 11

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

1. Gli enti corrispondono una 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 di valori.
2. Per le attività **disagiate** si dovrà far riferimento alla tipologia di attività secondo la seguente gradazione come certificata annualmente dal Titolare di Posizione Organizzativa:
 - a) Disagio connesso alla modifica temporanea delle mansioni che determina l'alterazione di entrambi le condizioni spaziali e temporali, della prestazione lavorativa (peso causale 1);
 - b) Disagio connesso a spostamenti frequenti nell'arco della giornata lavorativa e adibiti al trasporto di cose (peso causale 2);
 - c) Disagio connesso ad attività che rendono necessario l'orario giornaliero spezzato del dipendente assegnato (peso causale 3).
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. 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.
5. Per le attività esposte a **rischi** si dovrà far riferimento all'indice di rischio dell'attività secondo la seguente gradazione certificata annualmente dal Titolare di Posizione Organizzativa:
 - a) rischi derivanti dall'uso di veicoli per trasporto di cose con operazioni accessorie di carico e scarico (peso causale 1);
 - b) rischi derivanti dall'utilizzo, anche occasionale, di prodotti tossici e a sostanze nocive, anche se non contemporaneamente (peso causale 2);
 - c) rischi derivanti dall'uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, anche se non permanenti; maneggio di materiale adibito ad allestimenti di palchi con posatura di transenne, ponteggi, etc. (peso causale 3).
6. 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 l'integrità personale.
7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, 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

Comune di FLERO

Provincia di Brescia

limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

8. Si individuano a titolo esemplificativo 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.
9. 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 esclusiva competenza del Responsabile di Area.
10. Per le attività implicanti il **maneggio di valori** si dovrà far riferimento al rendiconto reso dagli Agenti Contabili secondo il valore mensile delle risorse maneggiate con la seguente gradazione:
- a) fino a 1.500,00 euro (peso causale 1,0)
 - b) da 1.501,00 euro a 2.500,00 euro (peso causale 2)
 - c) oltre i 2.500,00 euro (peso causale 3)

	Disagio	Rischio	Maneggio valori
Peso causale 1	€ 0	€ 1,00	€ 0
Peso causale 2	€ 1,00	€ 1,50	€ 1,00
Peso causale 3	€ 1,50	€ 1,70	€ 1,50

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

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. Rimane ferma la possibilità di erogare mensilmente, sulla sola base di valutazione della presenza/assenza, il valore attribuito al peso ponderale 1 con relativo conguaglio in sede annuale.

13. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Comune di FLERO

Provincia di Brescia

14. Qualora il dipendente venga adibito a mansioni diverse sarà necessario rivalutare il peso delle sue attività.

1. L'indennità condizione lavoro è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.

Art. 12

Indennità per specifiche responsabilità

2. L'indennità di cui al primo comma dell'art. 70 quinquies 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.
 - Espletare 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.
 - Espletare 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.
3. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto. Ai fini delle presente 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;
4. Le Parti convengono che le indennità di cui al 1^a e 2^a comma dell'art. 70 quinquies sono conferite ed erogate sulla base dei criteri di attribuzione di cui all'allegato "accordo".

Comune di FLERO

Provincia di Brescia

TITOLO V

Sezione polizia locale

Il presente Titolo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 15

Indennità di servizio esterno

1. Per le finalità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 1.400,00.
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018, spetta esclusivamente al personale assegnato al Settore Polizia Locale adibito in via continuativa a servizi esterni di vigilanza in via prevalente rispetto alle figure che svolgono compiti di ufficio.
3. Tale indennità viene corrisposta al personale rispondente a entrambi i requisiti solo in rapporto alle giornate di effettivo svolgimento di servizi esterni di vigilanza, e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dei servizi in questione.
4. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento in via continuativa del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
5. L'importo su base giornaliera dell'indennità da riconoscere al dipendente adibito a servizio esterno di vigilanza in via continuativa è fissato in 2,50 euro.
6. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno di cui al comma 5 dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018, con le indennità di cui al comma 1, lettera b) dell'art. 37 del CCNL 06/07/1995 (P.S.), con i compensi connessi alla performance e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.
7. Non è invece cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018.
8. La corresponsione dell'indennità di servizio esterno è effettuata semestralmente sulla base dei dati desunti:
 - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - b) da specifica relazione e conseguente attestazione del responsabile del servizio Polizia Locale in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
9. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

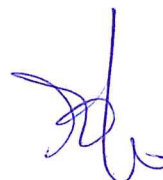
Art. 16

Indennità di funzione

1. Per le finalità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 1.500,00
2. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:



12



Comune di FLERO

Provincia di Brescia

TITOLO IV

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 13

Criteria 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).
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.

Art. 14

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

1. Gli importi teoricamente spettanti al singolo dipendente, in caso di percezione nel corso dell'anno di compensi previsti dall'art. 18, comma 1 lettera h del CCNL (specifiche disposizioni di legge), sono ridotti dell'importo risultante dalla seguente tabella di calcolo (con applicazione degli scaglioni):

Incentivi di legge	Abbattimento Indennità di risultato
Scaglione Da € 200,01 a € 3.000,00	3,00%
Scaglione Da € 3.000,01 a € 5.000,00	20,00%
Scaglione Da € 5.000,01 a € 7.000,00 euro	30,00%
Scaglione Da € 7.000,01 a € 10.000,00 euro	50,00%
Scaglione Oltre i 10.000 euro	60,00%

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
 - c) gli incentivi legati ai compensi corrisposti dall'ISTAT;
 - d) gli incentivi previsti dall'art. 1 comma 1091 della L. 30/12/ 2018, n. 145 al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate;
3. Le somme non erogate per effetto della detta perequazione incrementano le risorse destinate alla retribuzione di risultato degli altri responsabili non beneficiari degli incentivi e, ove non utilizzabili a tal fine, al fondo delle risorse decentrate per il personale non beneficiario degli incentivi di cui al comma 2.

Comune di FLERO

Provincia di Brescia

- a) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Responsabile di servizio/Comandante della Polizia Locale in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
 - b) 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 enti.
3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato
4. L'indennità di cui al presente articolo:
- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 17

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10% nei casi specificatamente dettagliati al comma 9 del predetto articolo lettere da a) a g)
2. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
3. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.



Comune di FLERO

Provincia di Brescia

Art. 18 Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 8 volte in un mese per singola area di pronto intervento per non più di n. 80 giornate annue. L'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 19 Turnazioni

1. Al personale appartenente alla Polizia Locale che effettua turnazione si applicano le disposizioni di cui all'art. 23 del CCNL del 21/05/2018.
2. L'orario di lavoro dell'Area Polizia Locale si articola di norma, su sei giorni alla settimana per quanto concerne i servizi esterni e cinque giorni alla settimana per quanto concerne i servizi interni, coprendo complessivamente 11.30 ore giornaliera. Ogni operatore è tenuto ad effettuare 36 ore di lavoro nell'arco della settimana. I dipendenti che svolgono la loro attività su turni maturano 1 ora di recupero secondo i criteri previsti in materia di 35 ore.
3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, I turni e le fasce orarie sono assegnati ai vari operatori dal Comandante o da suo delegato sulla base delle direttive dello stesso e nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale vigente.

Indipendentemente dalla tipologia di orario assegnato tutti i dipendenti, in base alle esigenze di servizio, dovranno comunque garantire l'effettuazione dei servizi serali e festivi.

Art. 20 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 apparecchiature 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.

Comune di FLERO

Provincia di Brescia

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

Art. 21 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 CCDL.

Comune di FLERO

Provincia di Brescia

ACCORDO RELATIVO AI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI PARTICOLARI RESPONSABILITÀ AI SENSI DEL'ART. 70 QUINQUES COMMA 1 E 2 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 segnino 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

Comune di FLERO

Provincia di Brescia

tempistiche sotto dettagliate. Sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali

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

1. I Responsabili di Settore 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 o settore, 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., ricevette 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 settore titolari di P.O una diversa quantificazione. Qualora in tale fase non sia ancora stato concordato 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 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".



Comune di FLERO Provincia di Brescia

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 quinques 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), 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, 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.