

Contratto collettivo decentrato integrativo personale non dirigente 2021-23 - aggiornamento 2023

Le Delegazioni trattanti, esperite le procedure previste, comprese quelle di cui all'art. 8 del CCNL 16.11.2022 stipulano il "CCDI personale non dirigente 2021-23 - Aggiornamento 2023" del Comune di Brescia.

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

il Direttore generale
dott. Marco Baccaglioni

FIRMATO _____

il Segretario Generale
dott.ssa Carmelina Barilla

FIRMATO _____

la Responsabile Area Direzione Generale

dott.ssa Elisabetta Begni **FIRMATO** _____

la Responsabile Settore Risorse Umane

dott.ssa Silvia Zanotti

FIRMATO _____

Per la RSU:

Chiara Calabria_____

Fabrizio Melorio _____

Andrea Cristini **FIRMATO** _____

Massimo Petricciuolo **FIRMATO** _____

Federica Maffezzoni _____

Lara Scaroni **FIRMATO** _____

Vittorio Mazzetti **FIRMATO** _____

Diego Sinis **FIRMATO** _____

FP CGIL

Diego Sinis **FIRMATO** _____

CISL

Gianmario Pollini **FIRMATO** _____

UIL FPL

Andrea Riccò **FIRMATO** _____

CSA Regioni ed Autonomie locali

Brescia, 20.12.2023

Visti:

l'ipotesi di CCDI 2023 del 13.12.2023

il parere favorevole del Collegio dei revisori dei conti del 19.12.2023;

il CCNL 2019-2021 del 16.11.22

il CCDI personale non dirigente del 30.12.2021

le parti convengono quanto segue:

Contratto collettivo decentrato integrativo personale non dirigente 2021-23 - aggiornamento 2023

Le modifiche apportate in questa sede si applicano alla annualità 2023, in conseguenza dell'attuazione del nuovo CCNL sottoscritto il 16.11.2022 e della conseguente intervenuta contrattazione in ordine agli istituti economici oggetto di modifica.

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 **2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022** (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sui Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli arti. 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), 1) 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, approvato con deliberazione GC n. 2258/35792 del 12.11.1997 e s.m.i.;
- f) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente;
- g) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.5.2018.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato 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. Esso avrà validità dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2023.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione.

4. 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.

5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano nuove norme di legge o di contratto nazionale.

6. 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 disciplinato, fatto salvo gli espressi richiami indicati in seguito.

Art 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza quadrimestrale, di norma nei mesi di marzo, luglio, ottobre, 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 (RSU e/o OOSS rappresentative firmatarie di contratto) potrà richiedere altri incontri mediante richiesta 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 contratto, 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.

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. Le parti confermano anche per il 2021-23 la sussistenza delle condizioni per il mantenimento delle risorse variabili di cui all'art. 79 comma 2 lett. b) del CCNL 2019/2021, nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, pari a € 498.752, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa.
3. 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 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 81 del CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni, entrate c/terzi e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL 21.5.2018, richiamate dall'art. 79 comma 2 lett.a).
 - f) progressioni economiche all'interno delle aree, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

Art 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie relative al fondo risorse decentrate sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022.
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 dei 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, concorso, 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

- c) conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa dei 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) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) 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;
 - f) 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. 2, comma 3, del presente contratto.
4. Per il 2021-23, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. **80 comma 1 del CCNL 16.11.2022** sono ripartite come da allegato A al presente accordo.
5. Si provvederà al pagamento delle indennità di cui agli artt. 12 e 13 solo dopo la formale costituzione del fondo delle risorse stabili dell'anno, se sufficienti per finanziare tali indennità. Sarà comunque possibile il pagamento delle voci finanziarie da risorse stabili.
6. Con riferimento al 2021-2023 il fondo è ridotto al fine di incrementare le risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21.5.2018; tali risorse sono così distribuite:
- a) € 40.000 per il 2021 portano la retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative a complessivi € 1.010.000;
 - b) € 50.000 sia per il 2022 che per il 2023 innalzano la retribuzione di posizione e risultato E.Q. a € 1.020.000 per ciascuno dei due anni.
- c) € 78.000 per il 2023 aumentando la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni di Elevata Qualificazione a € 1.098.000**
7. Con riferimento al solo 2021, il fondo è ridotto di un importo pari a € 10.000, importo da destinare all'incremento delle risorse destinate al fondo straordinarie per eventi eccezionali ed imprevedibili.

Art. 8 - Criteri 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 i criteri generali delle procedure stabiliti dal presente articolo.
3. La metodologia per l'attribuzione delle progressioni economiche è quella risultante dall'allegato B che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.
4. Le progressioni economiche avverranno nel limite dell'importo indicato nell'allegato A al presente CCDI salvo le eventuali revisioni di importo previste dall'art. 2 comma 3.
5. L'importo annuo destinato alle suddette progressioni orizzontali sarà proporzionalmente ridotto qualora, dall'applicazione delle regole dell'allegato B, risultasse un numero di beneficiari effettivi superiore al 50% del totale degli aventi diritto ad accedere alla procedura.
6. L'importo destinato alle progressioni orizzontali, per il solo 2021, sarà suddiviso in due distinti budget:
 - a. il 40% destinato ai dipendenti con anzianità di appartenenza alla categoria economica fino al 31.12.2010;
 - b. il 60% destinato ai dipendenti con anzianità di appartenenza alla categoria economica successiva al 31.12.2010.
7. Per entrambi i sottogruppi la procedura di applicazione è la medesima, così come indicata nella metodologia applicativa dell'allegato B.
8. Nel 2022 e nel 2023 si ritornerà ad un unico budget senza creazione di sottogruppi.

Art 9 - Premio correlato alla performance organizzativa ed individuale

1. La valutazione della performance individuale del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato avviene in base alle modalità previste dal “Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale” e dalla direttiva annuale attuativa del Direttore Generale. I compensi legati a performance e merito vengono attribuiti solamente a seguito del processo di valutazione previsto dal predetto “Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale”.
2. Al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato possono essere attribuiti i seguenti compensi legati a performance e merito:

a) compensi legati alla performance individuale (per un importo complessivo come definito nell'allegato B) sulla base delle valutazioni individuali derivanti dalla scheda dei comportamenti organizzativi organizzati in fasce di valutazione come di seguito precisato:

Da 0 a 17,99 punti	Fascia A	Nessun compenso
Da 18 a 20 punti	Fascia B	20 punti
Da 20,01 a 22 punti	Fascia C	22 punti
Da 22,01 a 24 punti	Fascia D	24 punti
Da 24,01 a 26 punti	Fascia E	26 punti
Da 26,01 a 28 punti	Fascia F	28 punti
Da 28,01 a 30 punti	Fascia G	30 punti

b) compensi legati alla performance organizzativa di Settore (per un importo pari all'importo complessivo della performance organizzativa dedotto quello indicato alla successiva lettera c) in relazione alla realizzazione di obiettivi di gruppo assegnati a tutti i dipendenti. Il punteggio dei componenti del gruppo (in trentesimi) è direttamente proporzionale al grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi preventivamente stabiliti;

c) compensi legati alla performance organizzativa per obiettivi riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso come previsti dall'art. 81 comma 4 del CCNL 16.11.2022 (compresi quelli di cui all'art. 208 del Codice della strada):

- i compensi individuali dei dipendenti sono corrisposti a consuntivo in relazione al grado di apporto partecipativo quali-quantitativo degli stessi alla realizzazione del progetto attestato, sulla base di criteri oggettivi, attestati dal Dirigente responsabile di Settore/unità di staff di competenza;
- la realizzazione degli obiettivi in questione, a cui si collega l'entità e la disponibilità delle risorse da corrispondere, è certificato dai dirigenti responsabili delle relative strutture e validato dal Nucleo di Valutazione;
- per quanto riguarda i progetti di cui all'art. 208 del Codice della strada e gli altri obiettivi di cui al presente punto della Polizia Locale, i compensi individuali ai dipendenti sono corrisposti posticipatamente con cadenza quadriennale (nel mese di giugno per il primo quadriennio, nel mese di ottobre per il secondo quadriennio, previo accertamento del positivo raggiungimento degli obiettivi riferiti alle fasi intermedie, e a febbraio dell'anno successivo previo accertamento del positivo raggiungimento degli obiettivi annuali). Tali obiettivi sono stati valorizzati per l'anno 2023 per l'importo di € 1.260.000,00.
- Per quanto attiene agli obiettivi dei restanti dipendenti per l'annualità 2023 si ritiene di individuare i seguenti obiettivi/progetti riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso come previsti dall'art. 81 comma 4 del CCNL 16.11.2022:

<u>Denominazione progetto</u>	<u>Valorizzazione Economica</u>
<u>Servizi Demografici</u>	<u>58.500</u>
<u>Servizi Cimieriali</u>	<u>6.000</u>
<u>Trasporti Sociali</u>	<u>11.000</u>
<u>Attività Estiva Nidi</u>	<u>7. 150</u>
<u>Albo formatori Interni</u>	<u>15.350</u>
<u>Assistenti Sociali</u>	<u>55.000</u>
<u>PNRR</u>	<u>100.000</u>
<u>Bergamo Brescia Capitale della Cultura</u>	<u>100.000</u>

- la liquidazione al personale che ha fornito un apporto maggiormente significativo è effettuata annualmente, riproporzionando il valore di ciascuno all'importo da liquidare fermo restando che ciascun dipendente non potrà avere attribuito un incentivo superiore a 1.600,00 euro annui;

d) compensi legati a remunerare il personale effettivamente impegnato nella realizzazione di obiettivi previsti nei piani

di razionalizzazione distribuiti sulla base dell'apporto quali-quantitativo prestato ovvero, nel caso di specifico contributo generalizzato, attraverso la produttività collettiva, secondo quanto indicato all'art. 16.

3. Per i compensi di cui alle lett. a) e b) del precedente comma, si applicano le seguenti regole comuni:

a) nessun compenso di performance organizzativa o individuale può essere attribuito al personale che non ha raggiunto almeno la fascia B della scheda della performance individuale;

b) ai dipendenti sanzionati disciplinamente con la multa, viene riconosciuto esclusivamente l'incentivo legato alla performance organizzativa nell'anno di sanzione; per sanzioni superiori alla multa non è attribuito alcun incentivo nell'anno erogazione della sanzione;

c) si tiene conto anche di un parametro della "soglia presenza" che è rappresentato da un fattore moltiplicativo, diversificato in relazione a distinte fasce, sulla base della seguente tabella:

PRESENZA	Soglia presenza
Presenza superiore al 90,01 % del dovuto annuo	1
Presenza compresa tra il 75,01% e il 90% del dovuto annuo	0,90
Presenza compresa tra il 50,01% e il 75% del dovuto annuo	0,75
Presenza compresa tra il 25,01% e il 50% del dovuto annuo	0,5
Presenza inferiore al 25% del dovuto annuo <i>Dicitura nella scheda di valutazione: "Non valutabile per presenza in servizio inferiore al minimo annuo previsto dal CCDI"</i>	0

Ai fini del calcolo della soglia di cui sopra, viene considerata presenza l'assenza dal servizio per i seguenti giustificativi: permesso per lutto; permessi sindacali; permesso per particolari motivi personali e familiari con causale riferita a citazione a testimoniare ed espletamento di funzioni di giudice popolare; permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 104/92; permessi spettanti agli RLS; permessi per gravi infermità ex art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000; congedo per maternità e paternità; permessi per donazione di sangue **e midollo osseo**; ferie, festività soppresse e riposi compensativi per lavoro straordinario, infortunio per ragioni di servizio non imputabili a colpa del dipendente, assenze causate da Covid 19 (nello specifico: esenzione dal servizio dei dipendenti non collocabili in agile né in attività indifferibili, assenze per disabilità e patologie a rischio contagio, assenze per malattia, quarantena o isolamento).

Il personale assente dal servizio per maternità, terapia salvavita e infortunio, per una porzione di anno tale per cui non risulti valutabile sulla base dell'applicazione dei criteri del vigente sistema di misurazione e valutazione, **dovrà** ugualmente essere valutato al solo fine di garantire l'assenza di documento per le progressioni di carriera.

La valutazione di cui al capoverso precedente, in caso di un'astensione lavorativa che copra l'intera annualità (o gran parte di essa), potrà essere formulata facendo riferimento alla valutazione ottenuta dal dipendente nell'anno precedente (o, in assenza di essa, alla valutazione dell'anno successivo);

d) per i dipendenti a tempo parziale l'incentivo individuale è ridotto in proporzione alla percentuale di prestazione lavorativa;

e) il premio di produttività è quindi calcolato come di seguito indicato:

Performance individuale:

Premio = punteggio di fascia * soglia presenza * impegnativa oraria / Σ (punteggi di fascia * soglia presenza * impegnativa oraria) * (Budget performance individuale - Budget premio eccellenza)

Performance organizzativa:

Premio = punteggio * soglia presenza * impegnativa oraria / Σ (punteggi * soglia presenza * impegnativa oraria) * (Budget performance organizzativa)

f) gli importi di produttività, a seguito della conclusione del processo di valutazione, sono erogati in una o due soluzioni (rispettivamente per la parte performance individuale e performance organizzativa) nei mesi di marzo e aprile dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la valutazione medesima;

g) in attuazione dell'art. **81 del CCNL 16.11.2022** per la quantificazione e la distribuzione del bonus eccellenze, che integra il premio di cui alla lett. e), vengono definite le seguenti disposizioni:

- dalle risorse stanziate per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 4% da

- destinare all'incentivo di cui all'articolo **81 del CCNL 16.11.2022** (importo K);
 - ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite che ha avuto la valutazione nella fascia più elevata;
 - ottenuto detto valore medio pro-capite (importo X) si quantifica il valore del premio d'eccellenza individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 30% dell'importo X (importo Y);
 - la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo K) viene divisa per l'importo del premio individuale (importo Y) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il numero dei dipendenti in fascia G aventi diritto a detto premio (Z);
 - si calcola la % rappresentata da Z sul numero dipendenti che hanno concorso alla performance individuale (**J**);
 - si calcola per ogni settore la % (W) di dipendenti in fascia G sul totale dipendenti di settore che hanno concorso alla performance individuale;
 - Se W è minore/uguale a **J**, tutti i dipendenti in fascia G di tale settore ottengono il premio, se W è maggiore di **J** ottengono il premio i dipendenti in fascia G che non hanno ottenuto il bonus l'anno precedente o, in caso di ulteriore parità, chi ha ottenuto la miglior valutazione media di fascia nel triennio, **in caso di ulteriore parità i dipendenti collocati in settori con una minor percentuale di dipendenti in fascia G rispetto al totale dei dipendenti del settore ed in caso di ulteriore parità i dipendenti con maggior anzianità anagrafica.**
4. Eventuali economie, al netto di quelle da destinare a bilancio ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, che si dovessero determinare in sede di liquidazione finale sui diversi istituti previsti dal CCDI non finanziati dalla parte variabile del fondo, andranno ad incrementare i compensi riferiti alla performance individuale. Nel caso in cui, invece, la spesa effettiva per i predetti istituti dovesse risultare maggiore, a seguito della liquidazione finale, rispetto alle previsioni di destinazione di cui all'allegato prospetto, si provvederà a ridurre di pari importo i compensi riferiti alla performance organizzativa di cui all'art. 9 comma 2 lett. b) del CCDI 2021-2023.

Art. 10 - Servizi essenziali in caso di sciopero ed assemblea

1. La disciplina relativa ai servizi essenziali da garantire ai fini dello sciopero o di assemblea del personale è quella già stabilita nell'allegato A del CCDI del 2011, come integrata nel 2017, con la seguente ulteriore modifica:
– Servizio Cimiteri: 1 unità di personale amministrativo.

Art 11: Principi generali delle indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti “indennità” degli articoli 12, 13, 18 e 19.
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 secondo quanto previsto dai successivi articoli 12, 13, 17 e 18, 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'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del relativo dirigente di settore o dal soggetto competente individuato dal regolamento di organizzazione.
5. 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.
6. 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.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate

Art 12 - Indennità condizioni di lavoro (art 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84 bis CCNL 16.11.2022)

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. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata, particolarmente nel caso di notevole affluenza di pubblico, o utenza con particolare fragilità sociale; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b. 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 sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi richiesti in cambio turno non programmato, effettuazione turno in attivazione riserva, turno programmato senza anteriore definizione orario, degli agenti e commissari di polizia locale.

- Si stabilisce che la presente indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato sottoposto a condizioni disagiate. 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 condizioni disagiate.

3. 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. Le fattispecie di condizioni di lavoro disagiate previste nel Comune di Brescia sono quelle elencate al successivo comma 10.

4. L'erogazione dell'indennità di cui al comma 1 lett. a) al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo del settore Risorse Umane su proposta dei dirigenti di settore, avviene trimestralmente per le condizioni disagiate, 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;
- da specifiche attestazioni dei dirigenti responsabili di settore, quando necessarie.

5. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c) 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.

6. L'erogazione dell'indennità di cui al comma 1 lett. b) al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo del settore Risorse Umane su proposta dei dirigenti di settore, avviene trimestralmente, 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;
- da specifiche attestazioni dei dirigenti responsabili di settore, quando necessarie.

7. 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.

8. 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 dirigente Settore

Risorse Umane sentiti i Responsabili di Settore ed in particolare il settore Bilancio.

9. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai provvedimenti di nomina degli agenti contabili interni;
- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- 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.

L'indennità non è dovuta all'econo nel caso percepisca una specifica indennità di particolare responsabilità ai sensi del successivo art. 13.

10. Le indennità di cui al presente articolo, sono commisurate (entro i valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00) come segue:

	CONDIZIONE DI LAVORO	Importo	Riferimento fattispecie
FATTISPECIE DI RISCHIO	A1 personale esposto a rischio: autisti, commessi autisti, personale del CURN e altro personale che utilizza l'automezzo in via continuativa (escluso il personale del Corpo di Polizia Locale e ausiliari del traffico in quanto coperto con altre indennità)	€ 1,50	Comma 5 lett. a
	A2 esecutori operativi del servizio verde pubblico addetti a sopralluoghi e verifiche lavori in appalto, limitatamente ai giorni in cui vengono effettuate tali attività	€ 5,00	Comma 5 lett. a, c
	A3 addetti falegnameria con utilizzo di macchine operative	€ 5,00	Comma 5 lett. a
	A4 addetti officina meccanica con utilizzo di macchine operative, <i>addetti alla logistica dei veicoli e operatori dell'ufficio stampa</i>	€ 5,00	Comma 5 lett. a
	A5 operai segnaletica stradale e arredo urbano	€ 5,00	Comma 5 lett. a c
	A6 ausiliari del traffico	€ 6,00	Comma 5 lett. c
	A7 ausiliari scuole infanzia e asili nido, per rischio biologico e utilizzo prodotti chimici	€ 2,50	Comma 5 lett. b
	A8 autisti del trasporti sociali, per il rischio di guida del mezzo e di trasporto di utenza debole	€ 3,00	Comma 5 lett. a
	A9 educatrici asili per rischio biologico	<u>€ 3,50</u> <u>(dal 1.1.23)</u>	Comma 5 lett. b
	A10 personale dei servizi sociali territoriali sottoposto a rischio biologico (assistenti sociali a contatto diretto con l'utenza)	€1,00	Comma 5 lett. b
FATTISPECIE DI DISAGIO	A11 personale dei servizi sociali territoriali (operatori dei centri sociali territoriali, <u>non</u> assistenti sociali, in presenza in front office)	<u>€ 1,00</u> <u>(dal 1.1.23)</u>	Comma 5 lett. b
	A12 Insegnanti delle scuole dell'infanzia per rischio biologico (a partire dal 01.09.2021)	<u>€ 5,00</u> <u>(dal 1.1.23)</u>	Comma 5 lett. b

FATTISPECIE DI DISAGIO	B1 amministrativi del servizio scolastico per ingresso anticipato	€ 2,00	Comma 2 lett. b
	B2 personale non dirigente, senza Elevata Qualificazione, presso uno dei seguenti ambiti organizzativi: biblioteca Queriniana, biblioteche	€ 5,00	Comma 2 lett. b

	<p>decentrate, Emeroteca, biblioteca dell'Istituto Pasquale Agazzi, biblioteca del Museo di scienze, dipendenti al museo di scienze non percettori di indennità di turno alle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Avere svolto servizio al pubblico o un'attività di back office per le quali è necessaria la presenza del dipendente fino alle ore 18; b) avere effettuato l'uscita pomeridiana dal servizio alle ore 18,00 o oltre tale orario; c) non avere fruito di alcun istituto di assenza nel corso della giornata per più di 10 minuti, salvo il caso di fruizione di permessi legge 104, allattamento, accertamenti sanitari e terapie salva vita, permessi sindacali e per assemblea, espletamento del mandato amministrativo; <p>Per l'erogazione dell'indennità devono sussistere per ogni giornata, tutte le condizioni sopra indicate.</p>		
	B3 personale del centralino nel periodo di vigenza delle ordinanze delle riduzioni del traffico veicolare privato, per l'incremento sensibile delle telefonate dai cittadini.	€ 6,50	Comma 2 lett. a
	B4 addetti uffici con sportelli di notevole affluenza di utenti con almeno 18 ore di apertura settimanale di apertura al pubblico certificate dal dirigente di settore	€ 2,20	Comma 2 lett. a
	B5 addetti del settore servizi abitativi e inclusione, e addetti al servizio di PG (che non usufruiscono dell'indennità servizio esterno PL) per sopralluoghi e accessi negli alloggi	€ 4,00	Comma 2 lett. a
	B8 operatori dei centri diurni anziani e operatori socio assistenziali anziani a domicilio	€ 5,00	Comma 2 lett. a
	B9 segreterie direzione, ufficio stampa e organi istituzionali (che non godono di indennità di turno) tenuti a orario ordinario fino almeno alle 18,00	€ 5,00	Comma 2 lett. b
	B10 personale del Corpo di Polizia locale addetto alla Centrale operativa per lo stress lavorativo causato da numerose chiamate di emergenza	€ 4,00	Comma 2 lett. a
	B11 <ul style="list-style-type: none"> a) Dipendenti che svolgono orario ordinario dal lunedì al venerdì, non su turno, e che nel giorno di sabato o festivi sono tenuti a svolgere lavoro straordinario non superiore a due ore con inizio alle ore 6.00 per esigenze di spostamenti di banchi di vendita di fiere e mercati; b) Dipendenti che svolgono orario ordinario dal lunedì al sabato, non su turno, che nel giorno di sabato o festivi sono tenuti ad anticipare il lavoro ordinario con inizio alle ore 6.00 ed 	€ 10,00	Comma 2 lett. c

	uscita anticipata nella stessa giornata pari all'anticipo effettuato in entrata e senza effettuazione di lavoro straordinario per esigenze di spostamenti di banchi di vendita di fiere e mercati.		
	B12 Personale dei centri sociali territoriali per le giornate di servizio in front office in relazione alla peculiare tipologia di utenza.	€ 2,00	Comma 2 lett. a
	B13 addetti del CURN per sopralluoghi e accessi negli alloggi.	€ 2,50	Comma 2 lett. a
	<u>B14 insegnanti scuole infanzia ed educatrici asili nido “territoriali”</u>	<u>€ 2,00</u>	<u>Comma 2 lett. a</u>

MANEGGIO VALORI	Con maneggio valori superiori a 30.000 euro mensili	€ 3,00	
	Con maneggio valori da 10.000 a 30.000 euro mensili	€ 2,00	
	Con maneggio valori da 1.000 a 10.000 euro mensili	€ 1,00	

11. In caso di compresenza di più fattispecie previste nella tabella sopra indicata le indennità si cumulano con il limite giornaliero di € **15,00**.

12. Qualora dovesse risultare una somma annua 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 organizzativa. Nel caso la somma annua complessivamente risultante per le indennità fosse inferiore all'importo previsto, l'avanzo sarà destinato alla performance individuale.

13. Le indennità di disagio agli addetti sportello sono erogate con attestazione delle giornate e dei nominativi da parte del responsabile di settore, quando l'orario di sportello della giornata è risultato pari alla metà dell'orario di lavoro prestato, e sulla base dei seguenti criteri:

- a) personale dei servizi demografici nella sede centrale e nelle sedi decentrate;
- b) personale del settore partecipazione adibita a sportelli al pubblico nelle sedi decentrate;
- c) addetti agli sportelli dell'ufficio tributi nei mesi e fino al giorno di scadenza di pagamento dell'acconto e del saldo IMU e TASI e nel periodo tra l'emissione degli avvisi TARI e la prima scadenza di pagamento della stessa;
- d) addetti agli sportelli dell'ufficio asili nido e pubblica istruzione nei periodi di iscrizione alle scuole dell'infanzia e agli asili nido;
- e) personale dello sportello unico edilizia adibito a servizio al pubblico, negli ambiti di attività accettazione pratiche e protocollo, accesso pratiche edilizie, referente amministrativo per le diffide, idoneità alloggiative, ufficio calcolo oneri urbanizzazione, sportello informativo di settore;
- f) personale del servizio cimiteri adibito a servizi al pubblico;
- g) personale del servizio gare appalti adibito a sportello oggetti rinvenuti.
- h) personale servizio mobilità urbana adibito al pubblico;
- i) personale del servizio protocollo generale;
- l) personale addetto allo sportello adibito al servizio fiere e mercati;

Gli istituti sono corrisposti al personale con la frequenza precisata nei commi di cui sopra, nel secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Le indennità per specifica responsabilità possono essere corrisposte ai dipendenti, non già titolari di posizione **di elevata qualificazione**, i cui incarichi comportanti specifiche responsabilità devono essere preventivamente attribuiti dal Responsabile di Settore con atto datoriale scritto. In tale atto il dirigente deve individuare motivatamente il dipendente tra il personale assegnato e anche valutare il rispetto di quanto previsto dall'art. 25, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009. Tale atto dovrà essere trasmesso al Settore Risorse Umane. Il nuovo conferimento, il mantenimento, l'ampliamento, il cambiamento o la revoca di una specifica responsabilità devono avere, tra i presupposti, la verifica di cui al comma 2 dell'art. 25 del D. Lgs. n. 150/2009: pertanto, ci dovrà essere uno stretto raccordo tra le risultanze delle valutazioni previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, l'attribuzione delle responsabilità e la valutazione delle stesse.

2. I compensi di cui all'**art. 84 del CCNL 16.11.2022** non sono cumulabili tra di loro per la medesima tipologia di responsabilità; per cui, nel caso in cui ricorra la fattispecie di possibile cumulo, al dipendente in questione può essere riconosciuta solamente l'indennità con valore più elevato.

3. È invece possibile il cumulo dei compensi di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 per fattispecie di responsabilità tra loro diverse. In generale, i compensi in questione non possono essere riconosciuti al personale che ne abbia già beneficiato, per le medesime ragioni e presupposti, per specifiche disposizioni di legge o per altri istituti contrattuali.

4. L'istituto di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 compensa:

a) Le responsabilità del personale derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di responsabile dei tributi, stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

5. I compensi di cui alla lett. i) dell'art. 17 del CCNL 1.4.99 sono pari a euro 350 annui (art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018) e, qualora due incarichi della presente fattispecie riguardino lo stesso soggetto, si eroga un solo compenso. L'erogazione del compenso avviene su base trimestrale, con liquidazione del settore risorse umane su proposta dei responsabili di settore.

6. Con riferimento alle specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, sono individuate direttamente dal presente CCDI le seguenti fattispecie di responsabilità (ed il relativo compenso):

a) coordinatore della Segreteria istituzionale del Sindaco: 3.000 euro annui;

b) personale addetto alla vigilanza edilizia: euro 1.100;

c) personale addetto al servizio vigilanza e controllo stradale: euro 600;

d) economo comunale: euro 550;

e) coordinatori educativi asili nido e scuole materne, con responsabilità della formazione alle supplenti in ingresso, gestione dei rapporti con le famiglie di utenti in difficoltà, coordinamento della gestione delle assenze e presenze nelle scuole e asili: 2000 annui;

f) coordinatore del CURN (se non incaricato di posizione organizzativa): euro 2.500;

g) coordinatore tecnico biblioteche comunali: euro 3.000;

h) tecnico specialista di funzioni paesaggistiche: euro 2.500;

i) responsabile della gestione social media in ambito turistico e culturale: euro 1.500;

m) personale tecnico che cura i rapporti con l'appaltatore del servizio neve: € 900 annui;

n) coordinatore del museo di scienze: € 3.000 annui;

o) coordinatore di protezione civile: € 3.000.

Tale indennità, che copre il servizio prestato nella stagione invernale, è imputata al fondo in cui termina la stagione invernale stessa ed è liquidata entro il mese di maggio in unica soluzione. Tale indennità può essere cumulata con altre per incarichi di particolare responsabilità, comunque entro il limite complessivo annuo del CCNL.

7. Con riferimento alle specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022, sono individuate, in aggiunta, le seguenti fattispecie di responsabilità:

a) Responsabile di Servizio o Unità organizzativa complessa: personale all'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni, non già titolare di posizione di E.Q., a cui sia stata affidata dal dirigente, con atto formale, la direzione di Servizio o unità organizzativa complessa (almeno 20 dipendenti assegnati) o di due o più unità organizzativa complesse (composte da almeno 10 dipendenti assegnati ciascuna);

b) Responsabile coordinamento di unità organizzative semplici quali uffici, gruppi di lavoro, progetti, strutture temporanee, squadre: personale, a cui sia stata affidata dal dirigente, con atto formale, la responsabilità di coordinamento di unità organizzative semplici (uffici), gruppi di lavoro, progetti, strutture temporanee, squadre;

c) Responsabile di procedimento amministrativo: personale, non già titolare di posizione di E.Q., a cui sia stata affidata dal dirigente, con atto formale, la responsabilità di un procedimento amministrativo di rilevante complessità;

d) Responsabile di attività complessa derivante da competenze specifiche all'interno del settore riferite a particolari ed elevate capacità tecniche e conoscenze specialistiche;

e) Responsabile di funzioni di sovrintendenza e coordinamento nelle attività di supporto amministrativo ai componenti degli organi di governo (Sindaco, Giunta Comunale, Presidenza del Consiglio Comunale) e ai vertici amministrativo-gestionali (Direttore Generale e Segretario Generale) che comportino abitualmente contatti diretti e frequenti relazioni con detti soggetti e frequenti e non programmate modifiche del proprio orario di lavoro.

8. Il compenso per specifiche responsabilità di cui al comma precedente è determinato entro i valori annui da 300 a 1.500 euro. Le sudette indennità sono attribuite dal dirigente.

9. In generale, i compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 vengono attribuiti:

- in proporzione alla durata part time della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro;
- in rapporto alla presenza calcolata nella stessa percentuale di soglia di presenza calcolata ai fini della performance individuale, art. 9, comma 3, lett. c.
- con liquidazione semestrale da parte del settore risorse umane su proposta dei responsabili di settore, salvo le indennità di cui al comma 7 che saranno erogate annualmente.

10. Eventuali residui che si dovessero generare a seguito dell'applicazione del comma 6 potranno essere utilizzati per le destinazioni di cui ai commi 7 e 8; eventuali ulteriori residui saranno destinati ad incrementare gli importi della performance individuale

11. Gli istituti sono corrisposti al personale con la frequenza precisata nei commi di cui sopra, nel secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 14 - Compensi di cui all'art. 80 comma 2 lett. g) del CCNL 16.11.2022

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, D. Lgs. 50/2016 e [art. 45 del D.lgs 36/2023](#));
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del dirigente del Settore competente.

Art 15 - Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui agli articoli 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e 45 del decreto legislativo n. 36/2023 e successive modifiche e integrazioni

1. Per la liquidazione dei suddetti incentivi si applicheranno, ciascuno per il relativo periodo di efficacia:

- Il regolamento adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 841 del 30.12.2017
- Il regolamento adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 290 del 28.6.2023

Art. 16 - Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1.4.1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5.10.2001, si riferiscono a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con provvedimento del Settore competente.

3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50% alla performance organizzativa, e il restante 50% da assegnare al personale che ha direttamente concorso alla realizzazione dell'obiettivo con un limite individuale annuo di € 1.600,00 ai dipendenti che hanno realizzato l'obiettivo di razionalizzazione distribuito in percentuale all'apporto individuale di ciascuno.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dalla Giunta Comunale, con provvedimento del Direttore Generale.

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, [ex art. 79 comma 2 lett. a\) del CCNL 16.11.2022.](#)

Art 17 - Prestazioni del personale della polizia locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- a) articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- b) articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
- c) articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- d) articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- e) al regolamento comunale adottato in materia con delibera n. 602 del 23.10.2019 (art. 37).

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto e del regolamento attuativo.

Art. 18 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

1. Per le finalità di cui all'art. **100 del CCNL 16.11.2022**, viene destinata la somma complessiva pari a quanto indicato nell'allegato A.

2. L'indennità di cui all'art. **100 del CCNL 16.11.2022** compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate, tenuto conto della rilevanza delle attività di servizio esterno svolte dal personale del Corpo di Polizia Locale nell'ambito della complessità del contesto di una città come Brescia, è prevista, un'indennità di servizio esterno pari ad un importo giornaliero lordo di € 7,50.

4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;

b) dalla attestazione del comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

7. L'indennità di cui al presenta articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. **30 del CCNL 16.11.2022**;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) e 21, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018

8. Gli istituti sono corrisposti al personale con la frequenza precisata nei commi di cui sopra, nel secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 19 - Indennità di funzione del personale della Polizia Locale

1. Per le finalità di cui all'art. **97 del CCNL 16.11.2022**, viene destinata la somma complessiva pari a quanto previsto nell'allegato A.

2. L'indennità di cui all'art. **97 del CCNL 16.11.2022** viene erogata al personale **appartenente all'area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni**, non incaricato di posizione **di Elevata Qualificazione**. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposto per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

- a. il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Brescia;
- b. le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del 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.
- c. 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.
- d. l'importo dell'indennità è pari a € 1.700,00 annui per i vicecommissari non titolari di **E.Q.**; € 2.300 per i commissari non titolari di **E.Q.**; € 2.500 per i commissari capo non titolari di E.Q.; €3.000 per i commissari capo coordinatori non titolari di **E.Q.**; **relativamente agli anni 2021 e 2022**.

Dal 1.1.2023 l'importo di tali indennità è rideterminato nei seguenti valori annui: € 2.100 per i vicecommissari non titolari di E.Q.; € 2.700 per i commissari non titolari di E.Q.; € 2.900 per i commissari capo non titolari di E.Q.; €3.400 per i commissari capo coordinatori non titolari di E.Q.

3. La presente indennità annua è liquidata in rapporto alla presenza, calcolata **sulla base della** percentuale di soglia di presenza prevista dall'art. 9, comma 3, lett. c del presente contratto;

4. L'indennità è liquidata semestralmente, nel secondo mese seguente alla fine del semestre considerato.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. **30 del CCNL 16.11.2022**;
- 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. **100 del CCNL 16.11.2022**;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. **84 del CCNL 16.11.2022**.

6. 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, con priorità dai risparmi di cui al precedente art. 18 e, in caso di incipienza, dalle somme destinate alla performance organizzativa.

Art. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni di Elevata Qualificazione

1. I compensi legati alla performance ed al merito dei titolari di posizione **di Elevata Qualificazione di cui all'art 16 del CCNL 16.11.2022** vengono attribuiti esclusivamente a seguito del processo di valutazione previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale", dalla direttiva annuale attuativa del Direttore Generale e di quanto precisato al comma 5.

2. L'importo complessivamente destinato alla retribuzione di risultato è annualmente calcolato come di seguito indicato:

$$RR = FPO - RP - DM$$

con $RR > 15\% * FPO$

FPO: Fondo destinato alle posizioni **di Elevata Qualificazione di cui all'art. 17 del CCNL 16.11.2022**

RP: Importi complessivamente erogati per la retribuzione di posizione

RR: Importi complessivamente erogati per la retribuzione di risultato

DM: decurtazioni per malattia fino a 10 giorni.

3. La retribuzione di risultato individuale è quantificata come di seguito indicato:

$$RRI = (RR - RRD + RID) * [(RPI / RPM * PI / PIM * PS/PSM) / \Sigma (RPI / RPM * PI / PIM * PS/PSM)] - RIDI + RRD1$$

RRI: Retribuzione risultato individuale

RR: Importi complessivamente erogati per la retribuzione di risultato

RRD: Importo di cui al comma 5 del presente articolo

RPI: Importo della retribuzione di posizione prevista per la fascia di inquadramento del titolare di **EQ**

RPM: Importo di retribuzione di posizione prevista per la fascia di inquadramento più alta

RID: riduzione complessiva della retribuzione di risultato massima attribuibile in base a quanto disposto dal comma 6 del presente articolo.

RIDI: riduzione individuale della retribuzione di risultato massima attribuibile in base a quanto disposto dal comma 6 del presente articolo.

PI: punteggio individuale

PIM: punteggio individuale massimo

PS: nel caso di rapporti di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni/conferimento incarico in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), si tiene conto del solo rateo in cui la prestazione è stata effettuata.

PSM: periodo di servizio massimo (12 mesi completi)

RRDI: eventuale quota individuale dell'importo di cui al comma 5 del presente articolo

4. In ogni caso, un punteggio inferiore alla sufficienza (ovvero minore dei **60/100**) non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. In tal caso, si applicano le procedure di garanzia di cui all'art. **18 comma 4 del CCNL 16.11.2022**.

5. Il Direttore Generale può destinare un importo non superiore ai 10% dell'importo complessivamente destinato alla retribuzione di risultato (graduando detta percentuale a seconda del verificarsi delle fattispecie in corso d'anno) al fine di compensare il maggior impegno profuso dai titolari **di Elevata Qualificazione** per le attività indicate dallo stesso Direttore Generale nella direttiva sulle performance. Detto importo complessivo è ripartito tra i titolari **di Elevata Qualificazione** interessati in misura proporzionale all'apporto quali-quantitativo profuso dai medesimi ai fini della realizzazione di una o più delle attività predette.

6. Per quanto riguarda gli avvocati titolari di **posizione di Elevata Qualificazione**, si stabilisce che, nel caso in cui i compensi derivanti dall'applicazione della particolare disciplina contenuta nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi - il sistema organizzativo superino l'ammontare della retribuzione di risultato, detti compensi sostituiscono la stessa.

Art. 21 - 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%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente; necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare; situazioni che comportano un impegno particolare del

- dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c).

Art. 22 - Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina prevista dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018 è istituita in relazione alle esigenze di pronto intervento individuate dell'ente.
2. L'indennità, è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva o anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Se il servizio è frazionato, comunque non in misura inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%.
3. Ciascun dipendente potrà essere collocato in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte (da intendersi quali turni unici programmati di reperibilità) al mese, o anche fino a 12 al mese purché non svolga reperibilità per un numero di volte (come precedentemente definite) annue pari a 6x12 (72 volte).
4. Il dipendente, di norma, dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.
5. Le strutture di riferimento, le modalità di svolgimento del servizio e il personale coinvolto sono le seguenti:

STRUTTURE INTERESSATE	MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEL SERVIZIO	PERSONALE COINVOLTO
Settore Strade	Servizio di coordinamento delle operazioni del Piano Neve nel solo periodo novembre-marzo	n. 8 dipendenti
Settore mobilità, eliminazione barriere architettoniche e trasporto pubblico	Nelle giornate di sabato e domenica	n. 2 dipendenti con mansioni di autista per gli organi di governo
Settore segreteria generale e trasparenza	Dal lunedì al venerdì: dalle ore 00 alle ore 12.00 e dalle ore 14.00 alle ore 23.59 Il sabato dalle ore 14.00 alle ore 00 La domenica dalle ore 00 alle ore 24.00	n.11 commessi e facenti funzioni
Settore Polizia Locale	Massimo 60 gg individuali annui e 5 gg individuali ogni 4 settimane di effettiva presenza in servizio non recuperabili, per massimo 12 ore giornaliere prestate in giornate di riposo	n. 25 unità per squadra, destinate a costituire 2 squadre in reperibilità giornaliera
<u>Protezione Civile</u>	<u>Responsabile Operativo Comunale (per un massimo di 72 volte all'anno)</u>	<u>n. 1 dipendente in assenza del Responsabile del Settore</u>

6. Gli istituti sono corrisposti al personale con la frequenza precisata nei commi di cui sopra, nel secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 23 - Turnazioni

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, serale e notturno laddove previsto, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è elevato n. 2 mesi. Si ritiene equilibrata una articolazione che rispetta il limite dei 2/3.
2. Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

3. Gli istituti sono corrisposti al personale con la frequenza precisata nei commi di cui sopra, nel secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto.

4. **Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16.11.2022 e come da accordo sottoscritto tra l'Amministrazione e le parti sindacali in data 16/06/2023 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo**

Art. 24 - Lavoro straordinario

1. In applicazione agli artt. 38, del CCNL 14 settembre 2000 e dell'art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (Segreteria istituzionale di Sindaco, Vicesindaco e Presidente del Consiglio comunale) per un numero di dipendenti non superiore a 10 unità, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999, può essere elevato fino a 300, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.
2. In applicazione agli arti. 38, del CCNL 14 settembre 2000 e dell'art. 7, comma 4, lettera s), del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal Dirigente Responsabile del Settore Polizia Locale in relazione all'attività di sicurezza urbana e stradale per un numero di dipendenti del settore Polizia Locale non superiore a 20 unità, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999, può essere elevato fino a 300, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 25 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL **16.11.2022**, 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 prosegue 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 sono 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.

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 coinvolge, consulta, informa e forma i Rappresentanti 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.

La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 81/2008, riguarda 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.

DICHIARAZIONE AMMINISTRAZIONE N. 1

In ottemperanza a quanto previsto dal patto per la PA sottoscritto tra le parti sociali e il Ministero, l'amministrazione si impegna a valutare la fattibilità giuridica:

- di uno specifico piano acquisizione crediti formativi per i dipendenti iscritti agli ordini professionali affinché l'esperienza maturata nella PA possa essere poi spesa anche a livello privato;
- del riconoscimento del rimborso iscrizione all'ordine per le figure professionali per le quali tale iscrizione è necessaria allo svolgimento dell'incarico.

DICHIARAZIONE AMMINISTRAZIONE N. 2

I progetti di cui all'art. 9 comma 2 lett. c) sono valorizzati per il 2021 secondo quanto indicato nella tabella sottostante. Per il 2022 e il 2023 l'Amministrazione si impegna a ricercare le condizioni per confermare tali valorizzazioni o a presentare progettualità per finanziare gli importi di cui alla sottostante tabella (fatta salva la valutazione del nucleo di

valutazione).

TITOLO	2021	2022	2023
1. Servizi demografici	58.500	58.500	Si rimanda a tabella Art.7
2. Servizi cimiteriali	18.000	18.000	Comma 2
3. Trasporti sociali	11.000	16.000	
4. Polizia Locale	1.182.000	1.240.000	Lettera c)

DICHIARAZIONE AMMINISTRAZIONE N.3 (ANNO 2023)

L'Amministrazione si impegna a proseguire nell'attività di valutazione relativa all'introduzione nell'ente di strumenti di welfare integrativo, come previsto dalle linee di indirizzo contenute nella delibera GC n. 507 del 6 dicembre 2023.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti riconoscono il valore della formazione come strumento fondamentale per l'adeguamento ai processi di innovazione organizzativa e digitale. Il piano deve essere improntato all'aggiornamento del personale in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo ed all'apprendimento delle migliori tecniche al fine di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione dell'utenza. Il piano deve inoltre contenere i necessari e opportuni modi di informazione e formazione in merito alle norme relative alla sicurezza, all'anticorruzione ed alla trasparenza, al trattamento dei dati personali ed all'utilizzo in sicurezza degli strumenti informatici.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti, dando atto della complessità della revisione del regolamento di disciplina dei compensi incentivanti per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. 50/2016 e visti anche i tempi limitati, si impegnano a definire una serie di incontri di confronto nel primo semestre 2022.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si impegnano, ferme restando le rispettive competenze, a esaminare il regime degli orari avviando specifico confronto, prevedendo maggiori fasce di flessibilità oraria. L'avvio del confronto è subordinato alla definizione della normativa nel nuovo CCNL 2019-2021 e sarà avviato entro 20 giorni dalla stipula di tale CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

L'avvio del confronto sull'evoluzione del lavoro agile, tenuto conto del Regolamento Comunale e della sperimentazione in atto, è subordinato alla definizione della normativa nel nuovo CCNL 2019-2021.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti convengono di aprire un confronto al fine di sottoporre a verifica di compatibilità la disciplina del CCDI 2021/2023 con il recepimento del CCNL di prossima ravvicinata sottoscrizione. In quella sede convengono fin d'ora di valutare integrazioni contrattuali per l'anno 2022, in particolare riferite alla revisione e adeguamento di alcune indennità del personale dei servizi sociali, per le quali non è stato possibile concludere l'adeguato approfondimento nella fase finale della trattativa per la sottoscrizione del CCDI richiamato.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6 (ANNO 2023)

Una particolare rilevanza viene posta nei confronti dei percorsi di sviluppo di carriera interni all'Ente, ai fini della valorizzazione del personale in servizio. Ai sensi dell'articolo 13, comma 8, del CCNL 16/11/2022 si dà atto che l'importo dello 0,55 del monte salari 2018, è pari ad € 246.000,00 limite entro il quale si procederà alle progressioni tra aree demandando l'individuazione dei profili al Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2024-2025.

Le progressioni verticali in deroga, nel limite delle risorse disponibili, saranno attivate previo confronto con le organizzazioni sindacali per quanto attiene i criteri per l'effettuazione delle procedure da inserire nel Regolamento in corso di definizione.

ALLEGATO A

DESCRIZIONE	Importo 2021	Importo 2022	Importo 2023
Risorse necessarie per corrispondere i differenziali di Peo, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.	2.665.000	2.665.000	2.450.000
Indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004	741.000	741.000	764.000
Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo scolastico, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001	169.000	169.000	170.000
Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di E.Q., ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995	13.000	13.000	9.900
Totale voci di cui all'art. 80 comma 1 - CCNL 2019-21	3.588.000	3.588.000	3.393.900
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis CCNL 21.5.2018 e all'art. 84 bis del CCNL 2019-21- condizioni disagiate	90.000	90.000	114.000
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis CCNL 21.5.2018 e all'art. 84 bis del CCNL 2019-21- condizioni rischiose	134.400	216.000	276.100
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.5.2018 e all'art. 84 bis del CCNL 2019-21- condizioni rischiose	500	500	700
Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 di cui all'art. 80 comma 2 lett. d) CCNL 2019-21	900.000	920.000	980.000
compensi per specifiche responsabilità, secondo discipline all'art. 84 CCNL 2019-21	188.600	188.600	270.000
Indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 2019-21	62.500	62.500	64.000
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 2019-21	240.000	240.000	240.000
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	250.000	250.000	250.000
Differenziali stipendiali B3 e D3 Art. 80 comma 2 lett.j) CCNL 2019-21	-	-	364.163
Performance organizzativa – Obiettivi di Settore di cui all'art. 80 comma 2 lett. a) CCNL 2019-21	844.633	738.828	815.918
Performance individuale di cui all'art. 80 comma 2 lett. b) CCNL 2019-21	750.000	700.000	1.234.203
Performance organizzativa – parte per obiettivi art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 2019-21	440.000	327.000	353.000
Performance organizzativa – obiettivi di cui all'art. 79, comma 2, lett. c) e art. 98 comma 1 lett. c) del CCNL 2019-21 ed ex art. 208 del C.d.s. (Polizia Locale)	1.182.000	1.240.000	1.260.000
Compensi avvocatura per sentenze compensate di cui all'art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 2019-21	37.000	37.000	37.000
Piani di razionalizzazione art. 16 commi 4 e 5 del D.L. 98/2011	5.563	-	-
Indennità centralinista non vedente	-	-	1.600
Incentivi per funzioni tecniche (art. 113, D. lgs. 50/2016 e art. 45 del D.lgs 36/2023)	300.000	300.000	420.000
Compensi avvocatura per sentenze recuperate di cui all'art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 2019-21	48.000	48.000	48.000
Art. 80, comma 2, lett. g), del CCNL 2019-21 – compensi previsti da disposizioni di legge – Istat	10.000	10.000	10.000
Entrate c/terzi - Sponsor - art. 79 comma 2 lett. a) CCNL 2019-21 (ex art. 67.3.a)	30.000	10.000	15.000
Ordinanza Protezione Civile - Covid 19	2.000	-	-
Indennità Ordine pubblico (Min. Interno Circ.333G/div.2-2501.03.04)	26.000	15.000	15.000
Distribuzione accantonamento PEO 2016	-	223.881	-
Totale voci di cui all'art. 80 comma 2 - CCNL 2019-21	5.541.196	5.617.309	6.768.684
TOTALE	9.129.196	9.205.309	10.162.584
ELEVATE QUALIFICAZIONI		Importo 2021	Importo 2022
Retribuzione di posizione e di risultato destinate alle E.Q.	1.010.000	1.020.000	1.117.630

ALLEGATO B

PROCEDURA DI ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO) – ANNO 2021

METODOLOGIA APPLICATIVA

1. PREMESSA

Al fine di consentire l'utilizzo della leva retributiva, quale strumento di gestione e di incentivazione del personale, il CCNL Funzioni locali 21.05.2018 prevede, all'art. 16, l'istituto della progressione economica orizzontale (PEO).

Tale istituto costituisce un sistema di avanzamento all'interno di ciascuna categoria tramite l'assegnazione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici nell'ambito delle risorse disponibili (acquisibili mediante il successivo passaggio da A1 a A2, da A2 a A3, da A3 a A4 e così via, fino al raggiungimento della massima posizione economica all'interno della categoria di riferimento).

La progressione economica si realizza tramite l'applicazione dei criteri previsti dall'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, che possono essere così sintetizzati: risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

L'art. 16 del CCNL 21.05.2018 dispone che le PEO siano riconosciute in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto che l'esito della procedura selettiva ha una validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

In attuazione dell'art. 5, comma 2, lett. d) della Legge n.15 del 2009, che individua tra i principi e i criteri direttivi quello di "stabilire che le progressioni meramente economiche avvengano secondo principi di selettività", si è affermato il principio di selettività in funzione delle qualità professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Lo sforzo del legislatore è quello di rendere effettiva e sostanziale tale selezione in base a criteri che premiano il merito e con metodi di assegnazione a periodicità e cadenza triennale limitatamente a percentuali determinate di dipendenti.

Il Comune di Brescia ha adottato la metodologia sotto descritta per l'applicazione della procedura di attribuzione delle progressioni economiche.

Le PEO avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCDI che dispone tale istituto.

L'importo annuo destinato alle suddette progressioni orizzontali sarà proporzionalmente ridotto qualora, dall'applicazione delle regole di cui ai punti successivi, risultasse un numero di beneficiari effettivi superiore al 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura.

In caso di tale riduzione, il differenziale incrementerà l'importo destinato alla produttività individuale del personale non dirigente a tempo indeterminato.

1.1. OPERAZIONI PRELIMINARI

	Adempimenti metodologici/procedurali
a	Il personale viene suddiviso per categoria giuridica A, B, C, D (B3 e D3 sono compresi rispettivamente nelle categorie B e D) e per Area organizzativa.
b	Formazione elenco del personale dipendente a tempo indeterminato presso il Comune di Brescia in servizio al 31.12.2020 suddiviso per categoria giuridica e per area organizzativa. L'elenco del personale ottenuto con le modalità di cui sopra si intende al netto dei dipendenti NON a tempo indeterminato (essendo il tempo determinato causa di esclusione attribuzione PEO). L'elenco ottenuto costituisce la base dati del personale cui attribuire la suddivisione del budget individuato ai sensi del CCDI 2021-2023.
c	Formazione elenco del personale dipendente a tempo indeterminato presso il Comune di Brescia in servizio al 1.1.2021 suddiviso per categoria giuridica e per area organizzativa. L'elenco del personale ottenuto, con le modalità di cui sopra, si intende al netto del personale cessato il giorno 31.12.2020 e non avente diritto alle PEO per l'anno 2021 in quanto non svolgente attività lavorativa in tale anno di riferimento.
d	Il costo delle singole progressioni, per categoria giuridica e per area organizzativa, relative al personale contenuto negli elenchi ottenuti con le modalità di cui sopra, è rapportato all'orario lavorativo, anche part-time, rilevato al 1.1.2021. Ciò consente un consumo di budget inferiore per tali casi di dipendenti part-time e quindi, tendenzialmente, l'attribuzione di PEO a un numero maggiore di dipendenti.
e	Trattamento dei dati personali I dati dei dipendenti del Comune di Brescia sono trattati nel rispetto della vigente normativa e per le finalità connesse alla procedura in oggetto. Il Comune di Brescia attribuirà, con modalità random, un codice numerico (diverso dalla matricola) che comunicherà a ciascun dipendente il quale potrà conoscere, nel pieno rispetto della normativa in materia di privacy, i propri dati rilevanti per la procedura in oggetto. Entro il termine di 20 giorni il dipendente potrà segnalare motivatamente eventuali errori dei dati relativi alla sua posizione. Il Settore Risorse Umane, esaminata la segnalazione, apporterà le eventuali rettifiche in accoglimento o emetterà diniego motivato.

1.2 CAUSE DI ESCLUSIONE

Sulla base del personale dipendente a tempo indeterminato presso il Comune di Brescia in servizio al 1.1.2021, vengono operate le esclusioni dall'attribuzione delle progressioni economiche secondo l'ordine sotto stabilito. Si precisa che, ove operino più cause di esclusione per uno stesso dipendente, si procede escludendo il medesimo dall'elenco contenente il primo motivo di esclusione secondo l'ordine cronologico delle fasi di esclusione, annotando tutte le ulteriori eventuali cause di esclusione da attribuire al dipendente stesso accanto alla prima causa di esclusione.

Ordine	Cause di esclusione
a	Ai sensi del CCNL 21.5.2018, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi. Sono pertanto esclusi dall'attribuzione della progressione economica orizzontale tutti i dipendenti che l'hanno ottenuta successivamente al 31.12.2018.
b	Sono esclusi dall'attribuzione delle PEO i dipendenti che hanno beneficiato di PEO in data successiva al 31.12.2017, non considerate nelle precedenti cause di esclusione.
c	I dipendenti cosiddetti "apicali" cioè già con categoria economica A6, B8, C6, D7.

d	Sono esclusi dall'attribuzione delle PEO i dipendenti che, anche in uno solo degli anni del triennio di valutazione considerato, hanno riportato una valutazione della performance individuale insufficiente (fascia A), non considerati nelle precedenti cause di esclusione.
e	<p>Sono esclusi dall'attribuzione delle PEO i dipendenti che nel triennio di valutazione considerato, hanno riportato una media della valutazione di fascia della performance individuale inferiore alla fascia D, non considerati nelle precedenti cause di esclusione.</p> <p>Per media della valutazione di fascia della performance individuale si intende la riconduzione del voto di ciascuna valutazione individuale annuale ai punti attribuiti alla fascia di appartenenza come indicato all'art. 9 comma 2 lett. a) del CCDI 2021-2023 e di conseguenza la media delle fasce è calcolata come segue:</p> <p>Nel caso di riscontro della medesima fascia in ciascuna dei tre anni: si applica la stessa fascia (esempi: G GG = fascia G; EE E = fascia E);</p> <p>Nel caso di riscontro di prevalenza di due anni con medesima fascia, si applica tale fascia prevalente (esempi: GGF - fascia G; F G F = fascia F; G G E = fascia G);</p> <p>Nel caso di riscontro di valutazioni su tre fasce diverse per ciascun anno, si applica la fascia mediana (esempi: E F G = fascia F; C D G= fascia D; B C G = fascia C)</p> <p>Tale media, se inferiore a D è considerata come criterio di esclusione.</p>
f	Sono esclusi dall'attribuzione delle PEO i dipendenti che siano in aspettativa per incarico dirigenziale alla data del 31.12.2020, non considerati nelle precedenti cause di esclusione.
g	Sono esclusi dall'attribuzione delle PEO i dipendenti che hanno subito sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio pari o superiori alla multa, non considerati nelle precedenti cause di esclusione.
h	La causa di esclusione relativa al personale a tempo determinato opera ed è applicata in via preliminare come indicato al punto 1.1 lett. b) della presente metodologia.
i	Sono esclusi dall'attribuzione delle PEO i dipendenti che hanno zero o un solo anno di valutazione nell'ultimo triennio 2018-2019- 2020, non considerati nelle precedenti cause di esclusione.

Si ricorda che, i dipendenti incorsi in un primo motivo di esclusione, possono incorrere anche in altri motivi di esclusione successivi e pertanto una volta esclusi, qualora incorressero in altre cause di esclusione, queste cause successive verranno tutte annotate nella tabella di esclusione relativa alla prima di esse.

1.3 SUDDIVISIONE DEL BUDGET

Il budget destinato alle progressioni economiche viene suddiviso in un numero di budget pari al numero di categorie giuridiche ed aree organizzative presenti nell'ente, attribuendo a ciascuno di detti budget, un importo proporzionale al numero di dipendenti appartenenti a detta categoria giuridica e area organizzativa alla data del 31.12.2020 per progressioni 2021, 31.12.2021 per progressioni 2022, 31.12.2022 per progressioni 2023.

2. ORDINE DEGLI AMMESSI ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Per ogni budget attribuito per categoria giuridica e per area organizzativa, ai dipendenti non esclusi, di cui al paragrafo 1.2 della presente metodologia applicativa, vengono applicate le seguenti condizioni:

Condizioni
Per le valutazioni ottenute come dirigente, PO o attribuite in altro ente di provenienza, il punteggio viene rapportato a trentesimi e collocato nelle fasce di valutazione di cui all'art. 9, comma 2, lett. a) del CCDI 2021-2023.
Se il dipendente ha avuto valutazioni per solo due anni dei tre anni (e l'anno senza valutazione è motivato da una delle fattispecie indicata all'art. 9 comma 3 lettera c) del CCDI 2021-2023), si prende in considerazione la media dei due anni.

<p>Se in ciascuno dei due anni si riscontra la stessa fascia si applica come media la fascia stessa (es: F, F = fascia F)</p> <p>Se si riscontrano due fasce diverse non consecutive con una fascia intermedia unica, si applica la fascia intermedia esistente (esempio: E G = fascia F);</p> <p>Negli altri casi si applica la fascia della valutazione dell'anno più recente.</p> <p>A titolo esemplificativo, le due valutazioni che concorrono alle PEO, nel caso non ne esistano 3, per l'anno 2021 sono quelle ottenute nel triennio precedente 2018-2019-2020.</p> <p>Nel caso il dipendente abbia più valutazioni nel corso di ciascun anno, ai fini della media delle valutazioni di fascia di performance individuale, si prende in considerazione la valutazione che copre il periodo dell'anno più lungo.</p>
--

Applicate le condizioni di cui sopra, gli ammessi sono ordinati seguendo l'ordine delle seguenti fasi:

Criterio e metodologia applicativa
1) Media di valutazione di fascia di performance individuale nel triennio precedente 2018-2019-2020 per il 2021 (dalla media più alta a quella più bassa). Per media della valutazione di fascia della performance individuale si intende la riconduzione del voto di ciascuna valutazione individuale annuale ai punti attribuiti alla fascia di appartenenza come indicato all'art. 9 c. 2 lett. a) del CCDI 2021-23; di conseguenza la media delle fasce è calcolata come segue: Nel caso di riscontro della medesima fascia in ciascuno dei tre anni: si applica la stessa fascia (es.: G GG = fascia G); nel caso di prevalenza di due anni con medesima fascia si applica tale fascia prevalente (esempi: GGF = fascia G; F G F - fascia F; E E G = fascia E); Nel caso di riscontro di valutazioni su tre fasce diverse per ciascun anno, si applica la fascia mediana (esempi: E F G = fascia F; C D G= fascia D)
2) In caso di parità rispetto al criterio precedente, prevale il dipendente con maggiore anzianità di appartenenza alla posizione economica.
3) In caso di ulteriore parità prevale il dipendente con la migliore valutazione di fascia dell'ultimo anno di riferimento (anno 2020 per progressioni 2021).
4) In caso di ulteriore parità, prevale il dipendente nella posizione economica inferiore.
5) In caso di ulteriore parità rispetto al criterio precedente, prevale il dipendente con maggiore età anagrafica (dal più vecchio).

Una volta ordinati i dipendenti sulla base dei criteri sopra richiamati, vengono assegnate le PEO 2021 mediante l'utilizzo della quota parte del budget assegnato ad ogni categoria giuridica e area organizzativa, necessario per il passaggio (costo di passaggio di ciascun dipendente per categoria giuridica e per area organizzativa anche eventualmente riparametrato in caso di dipendenti part-time sulla base delle ore di tempo parziale rilevato al 1.1.2021).

Il budget distribuito per i passaggi, per categoria giuridica e per area organizzativa, può essere utilizzato sino al limite di capienza per la copertura dell'intero costo di passaggio di ciascun dipendente e può generare dei resti di budget non assegnato.

3. ATTRIBUZIONE DEI RESTI DI BUDGET

A seguito dell'attribuzione delle PEO, si possono generare dei resti.

Tali resti sono utilizzati come segue:

Criterio e metodologia applicativa
1) Cumulo di tutti i budget e attribuzione delle PEO per scorrimento partendo da quelle con la percentuale di budget con intero più alto.
Procedura:

I resti di budget di ogni categoria giuridica all'interno di ciascuna area organizzativa vengono trasformati in percentuale secondo la seguente formula:

% = Resto di budget disponibile per posizione economica/ costo intero per il passaggio di una posizione economica.

Il risultato potrà oscillare da 0,01 % a 100,00%

Le % di cui sopra sono ordinate in modo decrescente.

2) Si procede, secondo tale ordine all'attribuzione delle PEO, senza suddivisione per categoria giuridica e per area organizzativa, utilizzando il budget fino all'attribuzione dell'ultima progressione economica orizzontale con valore intero.

L'ulteriore resto finale non verrà speso a titolo di PEO ma verrà considerato in aumento del budget per il premio incentivante erogato sulla base della valutazione individuale (**compreso il bonus eccellenze**).

All'esito della procedura decritta, viene formato un elenco degli ammessi e dei non ammessi, suddivisi per categoria giuridica e per area organizzativa, contenenti altresì i motivi di esclusione, nel rispetto della vigente normativa in materia di privacy.

Tale elenco provvisorio verrà pubblicato nell'area intranet del Comune di Brescia, in apposita sezione. I dipendenti riceveranno contestualmente una e-mail contenente un codice univoco (diverso dalla matricola) assegnato con metodo random per consentire a ciascuno di individuare la propria posizione nella graduatoria provvisoria.

Entro il termine di 20 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, ogni dipendente potrà segnalare, motivandole, eventuali rettifiche di dati riguardanti la propria posizione.

Decorso tale termine, i dati si intenderanno confermati e il Settore Risorse Umane provvederà all'approvazione della graduatoria definitiva con provvedimento di assegnazione delle PEO agli aventi diritto impegnando la relativa spesa.



SETTORE RISORSE UMANE

Brescia, 20/12/2023

Contratto collettivo decentrato integrativo 2021-2023 personale non dirigente. Aggiornamento anno 2023

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo 1 – Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Tutti gli importi contenuti in questa relazione sono lordo dipendente.

Si evidenzia che il Collegio dei Revisori ha già espresso parere favorevole alla costituzione della parte stabile del fondo e di alcune voci di parte variabile, come da determinazione dirigenziale n. 1519 del 2023.

Riepilogando, il fondo per le risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni del CCNL 16.11.2022 è stato quantificato dall'Amministrazione nei seguenti importi:

Descrizione	Importo 2021 (€)	Importo 2022 (€)	Importo 2023 (€)
Risorse stabili sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	6.317.039,48	6.340.756,48	6.281.577,00
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	2.020.618,52	1.996.901,52	1.978.081,00
Totale risorse sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	8.337.658,00	8.337.658,00	8.259.658,00
Risorse stabili non sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	260.770,00	260.770,00	938.050,00
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	530.768,00	383.000,00	984.506,00
Totale risorse non sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	971.538,00	643.770,00	1.922.556,00
Totale risorse	9.129.196,00	8.981.428,00	10.182.214,00

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate è quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, come da tabella:

Descrizione	Importo 2021 (€)	Importo 2022 (€)	Importo 2023 (€)
Risorse stabili sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	6.317.039,48	6.340.756,48	6.281.577,00
Risorse stabili non sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	260.770,00	260.770,00	938.050,00
Totale risorse stabili	6.577.809,48	6.601.526,48	7.219.627,00



L'art. 79 comma 1 lett. a) del CCNL 16.11.2022, richiama l'art. 67, comma 1, CCNL del 21.5.2018, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2018, il Fondo risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004 al netto di quelle destinate, nel 2017, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni elevata qualificazione.

L'importo di cui all'art. 67, comma 1, è pertanto pari a € 6.233.370 (€ 7.166.370 di risorse stabili fondo 2017, in cui erano già comprese le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004) meno € 933.000 destinati dal CCDI 2017 alla retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni organizzative/alte professionalità, oggi elevata qualificazione).

Come precisato nella successiva Sezione 3, tale fondo viene ridotto di un importo pari rispettivamente a € 40.000 nel 2021 e € 50.000 € nel 2022 e € 128.000,00 nel 2023 (importi destinati alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni di elevata qualificazione).

L'importo di cui all'art. 67 comma 1 è pertanto di € 6.193.370,00 nel 2021 e € 6.183.370,00 nel 2022 e € 6.105.370,00 nel 2023.

Descrizione	Importo 2021 (€)	Importo 2022 (€)	Importo 2023 (€)
CCNL art 79 comma 1 lett. a) (ex art. 67, comma 1 CCNL 2018) (pre storno E.Q.)	6.233.370,00	6.233.370,00	6.233.370,00
Risorse per retribuzione posizione e risultato E.Q.	40.000,00	50.000,00	128.000,00
CCNL art 79 comma 1 lett. a) (ex art. 67, comma 1 CCNL 2018)	6.193.370,00	6.183.370,00	6.105.370,00

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl 21.5.2018 e Ccnl 16.11.2022:

L'art. 79 comma 1 lett. a) del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, per quanto attiene alla parte stabile del fondo, richiama:

- l'art. 67 comma 2 lettera a) del CCNL Funzioni locali 21.05.2018, il quale a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019, prevede un *importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015*¹;

- l'art. 67 comma 2 lettera b) del CCNL Funzioni locali 21.05.2018, il quale prevede l'incremento stabile del fondo per un *importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data*²;

- l'art. 67 comma 2 lettera c) del CCNL Funzioni locali 21.05.2018, il quale prevede l'incremento stabile del fondo per un *importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità*;

¹ Tali risorse sono da considerarsi non soggette ai limiti di crescita dei Fondi, come previsto dalla Dichiarazione Congiunta n. 5 del CCNL 21.5.2018 e dalla Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie che con deliberazione n. 19 del 18.10.2018, ha enunciato il principio in base al quale: "Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017".

² Vedi nota n.1



L'art. 79 comma 1 lett. b) del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 prevede un *importo su base annua pari a euro 84,50, per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018*, con incremento retroattivo dal 1.1.2021, imputando le quote relative agli anni 2021 e 2022, quali risorse variabili ed una tantum sul Fondo 2023, come previsto dal comma 5 del medesimo art. 79³.

L'art. 79 comma 1 lett. d) del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 prevede un *importo pari alle differenze a regime di cui all'art. 76 (incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;*

L'art. 79 comma 1 bis del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 prevede, infine, che *a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, nella parte stabile confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1;*

Come previsto dal comma 6 dell'art. 79, le risorse previste dai commi 1 lett. b), d) e commi 1-bis non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23 comma 2 del d. lgs 75/2917.

Alla luce di quanto detto si riportano le risorse sopra descritte:

Descrizione	Importo 2023 (€)
CCNL 16.11.22 art. 79, comma 1, lett. a) - ex art. 67 comma 1	6.105.370,00
CCNL 16.11.22 art. 79, comma 1, lett. a) - ex art. 67 comma 2. lett. c)	176.207,00
Totale Risorse stabili sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	6.281.577,00
CCNL 16.11.22 art. 79, comma 1, lett. a) - ex art. 67 comma 2. lett. a)	139.276,00
CCNL 16.11.22 art. 79, comma 1, lett. a) - ex art. 67 comma 2. lett. b)	121.494,00
CCNL 16.11.22 art. 79, comma 1, lett. b) relative al 2023	138.918,00
CCNL 16.11.22 art. 79, comma 1, lett. d)	174.199,00
CCNL 16.11.22 art. 79, comma 1-bis	364.163,00
Totale Risorse stabili non sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	938.050,00
Totale Risorse stabili	7.219.627,00

Sezione II - Risorse variabili

La parte variabile del fondo è così determinata:

Descrizione	Importo 2023 (€)
Art. 79 comma 2 lett. a) – Compensi avvocatura sentenze compensate	37.000,00
Art. 79 comma 2 lett. a) – Rateo RIA Anno precedente	17.717,00

3 Unità di personale al 31.12.2018 pari a 1.644 considerando i tempi determinati e non effettuando riproporzioni per i dipendenti part time (si veda in tal senso CFL 173 del 30.11.2022)



Descrizione	Importo (€)
Art. 79 comma 2 lett. b) - 1,2% monte salari 1997	498.752,00
Art. 79 comma 2 lett. c) – Risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondo a scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva	1.424.612,00
Totale parte variabile sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	1.978.081,00
Art. 79 comma 2 lett. a) – compensi avvocatura per sentenze recuperate	48.000,00
Art. 79 comma 2 lett. a) – Compensi Istat	10.000,00
Art. 79 comma 2 lett. a) – Sponsorizzazioni e servizi c/o terzi	15.000,00
Art. 79 comma 2 lett. a) – Indennità di ordine pubblico	15.000,00
Art. 79 comma 2 lett. a) - Indennità centralinista non vedente	1.600,00
Art. 79 comma 2 lett. a) – Incentivi funzioni tecniche	420.000,00
Art. 79 comma 3 - 0,22% monte salari 2018 quota anno 2023 (quota dipendenti)	88.720,00
Art. 79 comma 3 - 0,22% monte salari 2018 quota anno 2023 (quota EQ)	9.815,00
Art. 79 comma 3 - Una tantum 2022 0,22% monte salari 2018 (quota dipendenti)	88.720,00
Art. 79 comma 3 - Una tantum 2022 0,22% monte salari 2018 (quota EQ)	9.815,00
Art. 79 comma 5 - Una tantum 2021 (già costituita con det. n.1519/23)	138.918,00
Art. 79 comma 5 - Una tantum 2022 (già costituita con det. n. 1519/23)	138.918,00
Totale parte variabile non sottoposta alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	984.506,00
Totale parte variabile	2.962.587,00

L'inserimento nei Fondi 2023 delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022 (compreso l'art. 208 del Codice della strada) è stato legittimato dalla validazione del Nucleo di valutazione (PG n. 30624/2023 e PG n. 63828/2023).

La previsione dell'inserimento delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. b) (1,2% monte salari 1997) nell'importo sopra specificato, è stato disciplinata dal CCDI 2021-23 per l'intero triennio.

L'indennità di ordine pubblico fa riferimento alla Circolare Min. Int. Prot.333 G/DIV.2-2501.03.04.

L'art. 79 comma 3 del Ccnl 16.11.2022 consente di stanziare lo 0,22% del monte salari 2018 (pari a € 98.535,00) ripartendolo tra dipendenti e E.Q. in proporzione agli importo 2021 dei relativi fondi (dipendenti: € 9.129.196,00; E.Q. € 1.010.000,00).

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Per il solo 2021 vengono decurtati € 10.000,00 dell'importo di cui all'art 67 comma 3 lett. i) e destinati all'incremento del fondo straordinarie per eventi eccezionali ed imprevedibili.

Il Fondo nella parte stabile nel limite, viene ridotto di un importo pari rispettivamente a € 40.000,00 nel 2021, € 50.000,00 nel 2022 e € 78.000,00 nel 2023 (importi destinati alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni di Elevata Qualificazione)



Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo 2021 (€)	Importo 2022 (€)	Importo 2023 (€)
A) Fondo tendenziale			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	6.627.809,48	6.651.526,48	7.297.627,00
Risorse variabili	2.551.386,52	2.379.901,52	2.962.587,00
Totale fondo tendenziale	9.179.196,00	9.031.428,00	10.260.214,00
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale			
Decurtazione risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	40.000,00	50.000,00	78.000,00
Decurtazione risorse variabili	10.000,00	0,00	0,00
Totale decurtazioni fondo tendenziale	50.000,00	50.000,00	78.000,00
C) Fondo sottoposto a certificazione			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	6.577.809,48	6.601.526,48	7.219.627,00
Risorse variabili	2.551.386,52	2.379.901,52	2.962.587,00
Totale Fondo sottoposto a certificazione	9.129.196,00	8.981.428,00	10.182.214,00

Si dà atto che lo stanziamento costituito per la retribuzione di posizione e risultato del personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione per il 2021 è € 1.010.00,00 per il 2022 è € 1.020.000,00 e per il 2023 è € 1.098.000,00.

Descrizione	Importo 2021 (€)	Importo 2022 (€)	Importo 2023 (€)
Risorse costituite per la retribuzione di posizione e risultato delle posizioni di EQ	1.010.000,00	1.020.000,00	1.098.000,00

Ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL 16.11.2022 gli enti possono incrementare le risorse del fondo per un importo complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 (risorse non sottoposte al limite di cui all'art 23 comma 2 del d.lgs 75/2017), ripartendo tale importo in misura proporzionale sulla base delle risorse del fondo dei dipendenti e del fondo delle Posizioni di Elevata Qualificazione relative all'anno 2021. Sulla base di tale proporzione, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle EQ verrà incrementato di una quota pari a € 9.815,00.

Come previsto dall'art. 79 comma 5, gli importi di competenza dell'anno 2022 saranno computati, quali risorse variabili ed una tantum, nel fondo dell'anno 2023; di conseguenza il fondo delle posizioni di E.Q. per l'anno 2023 è pari a € 1.117.630,00.

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non vi sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.



COMUNE DI
BRESCIA

Modulo 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto, in quanto di diretta applicazione del CCNL le somme di seguito riportate (destinazione 2021-2023 e confronto 2020)

DESCRIZIONE	IMPORTO 2020 (€)	IMPORTO 2021 (€)	IMPORTO 2022 (€)	IMPORTO 2023 (€)
Risorse necessarie a corrispondere i differenziali Peo al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.	2.769.087,00	2.655.000,00	2.655.000,00	2.450.000,00
Risorse già a carico del bilancio, necessarie per corrispondere le differenze stipendiali tra B3 e B1 e D3 e D1	==	==	==	364.163,00
Indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22.1.2004	743.230,00	741.000,00	741.000,00	764.000,00
Incremento indennità riconosciute al personale educativo scolastico, di cui all'art.31 comma 7, 2° periodo, CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 CCNL 5.10.2001	165.067,00	169.000,00	169.000,00	170.000,00
Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995	14.500,00	13.000,00	13.000,00	9.900,00
TOTALE	3.691.884,00	3.578.000,00	3.588.000,00	3.758.063,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal presente contratto, le somme di seguito riportate (destinazione 2021-2023 e confronto 2020)

DESCRIZIONE	IMPORTO 2020 (€)	IMPORTO 2021 (€)	IMPORTO 2022 (€)	IMPORTO 2023 (€)
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – condizioni disagiate	85.000,00	90.000,00	90.000,00	114.000,00
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – condizioni rischiose	45.000,00	134.400,00	216.000,00	276.100,00
Indennità di turno, reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 comma 1 del ccnl del 14.9.2000	850.000,00	900.000,00	920.000,00	980.000,00
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – maneggio valori	600,00	500,00	500,00	700,00
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinque	188.600,00	188.600,00	188.600,00	270.000,00
Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies	62.500,00	62.500,00	62.500,00	64.000,00
Indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinque	241.000,00	240.000,00	240.000,00	240.000,00



COMUNE DI
BRESCIA

DESCRIZIONE	IMPORTO 2020 (€)	IMPORTO 2021 (€)	IMPORTO 2022 (€)	IMPORTO 2023 (€)
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	175.000,00	250.000,00	250.000,00	250.000,00
Performance organizzativa – Obiettivi di Settore	691.844,00	735.428,00	738.828,00	815.918,00
Performance individuale	840.000,00	750.000,00	700.000,00	1.234.203,00
Performance organizzativa – parte legata agli obiettivi di cui all'art. 81 comma 4 del CCNL 16.11.2022	570.000,00	440.000,00	327.000,00	353.000,00
Performance organizzativa – obiettivi di cui all'art. 208 del C.d.S e art. 98 CCNL 16.11.2022	1.170.000,00	1.182.000,00	1.240.000,00	1.260.000,00
Compensi avvocatura per sentenze compensate	37.000,00	37.000,00	37.000,00	37.000,00
Residui Fondo anno precedente	==	6.500,00	==	==
Art.1 comma 870 Lg178/2020 Risp. Mensa UNA TANTUM	==	97.142,00	==	==
Piani di razionalizzazione art. 16 commi 4 e 5 del D.L. 98/2011	150.000,00	11.126,00	==	==
Piani di razionalizzazione art. 16 commi 4 e 5 del D.L. 98/2011	150.000,00	11.126,00	==	==
Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 d.lgs n. 50/2016 e art. 45 d.lgs 36/2023	344.000,00	300.000,00	300.000,00	420.000,00
Incentivi progettazione residuale	25.000,00	==	==	==
Indennità centralinista non vedente	==	==	==	1.600,00
Compensi avvocatura per sentenze recuperate	48.000,00	48.000,00	48.000,00	48.000,00
Compensi Istat	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Entrate c/terzi - Sponsorizzazioni	12.000,00	30.000,00	10.000,00	15.000,00
Ordinanza Protezione Civile Covid 19	3.000,00	2.000,00	==	==
Indennità Ordine pubblico	==	26.000,00	15.000,00	15.000,00
TOTALE FONDO	9.240.428,00	9.129.196,00	8.981.428,00	10.162.584,00

Fondo Posizioni di Elevata Qualificazione

Descrizione	Importo 2020 (€)	Importo 2021 (€)	Importo 2022 (€)	Importo 2023 (€)
Risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni di Elevata Qualificazione	970.000,00	1.010.000,00	1.020.000,00	1.098.000,00
Art. 79 comma 3 del CCNL 16.11.2022 (Anno 2022) – Una tantum (fuori limite art. 23)	-	-	-	9.815,00
Art. 79 comma 3 del CCNL 16.11.2022 (Anno 2023) (fuori limite art. 3)	.	-	-	9.815,00
TOTALE FONDO EQ	970.000,00	1.010.000,00	1.020.000,00	1.117.630,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non vi sono risorse ancora da destinare.



Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

DESCRIZIONE	IMPORTO 2023 (€)
Somme non regolate dal contratto	€ 0,00
Somme regolate dal contratto	€ 11.280.214,00
Destinazioni ancora da regolare	€ 0,00
TOTALE	€ 11.280.214,00

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non vi sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

DESCRIZIONE	IMPORTO 2023 (€)
Totale risorse stabili del fondo	7.219.627,00
Totale risorse aventi natura certa e continuativa	5.952.863,00

- b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base alle disposizioni del CCNL 16.11.2022 e la parte riferita alla performance è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione (previa validazione del medesimo). In particolare, la differenziazione dei compensi a vantaggio dei dipendenti più meritevoli è favorita anche attraverso il premio di eccellenza di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022 e la valorizzazione dell'apporto quali-quantitativo nella realizzazione dei progetti.

- c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziarie con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Vedasi Sezione 5 della relazione illustrativa.

Modulo 3 - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2023

Di seguito viene riportata la costituzione del fondo per l'anno 2023 ed un confronto con il 2022.



COMUNE DI
BRESCIA

Voce	Importo 2022 (€)	Voce	Importo 2023 (€)
Art. 67 comma 1	6.183.370	Art.79.1.a	6.105.370
Art. 67 comma 2 lett. c)	157.386,48	Art.79.1.a (ex art. 67.2.c)	176.207
Totale parte stabile (Limite art. 23, comma 2 d.lgs n. 75/2017)	6.340.756,48	Totale parte stabile (Nel limite art. 23.2 d.lgs n. 75/2017)	6.281.577
Art. 67 comma 3 lett. c) Compensi avvocatura per sentenze favorevoli compensate	37.000	Art.79.2.a	37.000
Art. 67 comma 3 lett. d)	18.821	Art.79.2.a (ex Art.67.3 d)	17.717
Art. 67 comma 3 lett. h) Art. 67 comma 4	498.752	Art.79.2.b	498.752
Art. 67 comma 5 lett. b) e Art. 56 quater comma 1 lett. C)	1.442.328,52	Art.79.2.c	1.424.612
Totale parte variabile (limite art. 23, comma 2 del d.lgs n. 75/2017)	1.996.901,52	Totale parte variabile (nel limite di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs n. 75/2017)	1.978.081
Rispetto Limite (8.337.658) (al netto 50K per PO)	8.337.658,00	Rispetto Limite	8.259.658
\	\	Art.79.1.d (vedi anche Art.76)	174.199
Art. 67 comma 2 lett. a)	139.276	Art.79.1.a (ex art. 67.2.a)	139.276
Art. 67 comma 2 lett. b)	121.494	Art.79.1.a (ex art. 67.2.b)	121.494
\	\	Art.79 Comma 1.b e Comma 6	138.918
\	\	Art.79.1 Bis	364.163
Totale parte stabile (fuori del Limite art. 23, comma 2 D.lgs n. 75/2017)	260.770	Totale parte stabile (Fuori Limite)	938.050
\	\	Art. 79.5 e 79.6	138.918
\	\	Art. 79.5 e 79.6	138.918
\	\	Art.79.3	88.720
\	\	Art.79.3	88.720
Residui fondo anno precedente	-	art.79.2.d	-
Indennità centralinista cieco	-	Indennità centralinista cieco	1.600
Art. 67 comma 3 lett. c) Incentivi funzioni tecniche	300.000	art.79.2.a (ex art. 67.3.c)	420.000
Art. 67 comma 3 lett. c) Compensi ad avvocatura per sentenze favorevoli	48.000	art.79.2.a (ex art. 67.3.c)	48.000
Art. 67 comma 3 lett. c) Compensi per ISTAT	10.000	art.79.2.a (ex art. 67.3.c)	10.000
Art. 67 comma 3 lett. a) Compensi c/terzi e sponsoriz.	10.000	art.79.2.a (ex art. 67.3.a)	15.000
Indennità ordine pubblico	15.000	Indennità ordine pubblico	15.000
Totale parte variabile (Fuori Limite)	383.000	Totale parte variabile (Fuori Limite)	964.876
TOTALE	8.981.428	TOTALE	10.162.584
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	1.020.000	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	1.098.000
\	-	Art.79.3	9.815
\	-	Art.79.3	9.815
TOTALE GENERALE	10.001.428		11.280.214

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2022.

DESCRIZIONE	Importo 2022	Importo 2023
Risorse necessarie per corrispondere i differenziali di Peo, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.	2.665.000	2.450.000
Indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004	741.000	764.000
Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo scolastico, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001	169.000	170.000
Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di E.Q., ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995	13.000	9.900
Totale voci di cui all'art. 80 comma 1 - CCNL 2019-21	3.588.000	3.393.900
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis CCNL 21.5.2018 e all'art. 84 bis del CCNL 2019-21- condizioni disagiate	90.000	114.000
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis CCNL 21.5.2018 e all'art. 84 bis del CCNL 2019-21- condizioni rischiose	216.000	276.100
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.5.2018 e all'art. 84 bis del CCNL 2019-21- condizioni rischiose	500	700
Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 di cui all'art. 80 comma 2 lett. d) CCNL 2019-21	920.000	980.000
compensi per specifiche responsabilità, secondo discipline all'art. 84 CCNL 2019-21	188.600	270.000
Indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 2019-21	62.500	64.000
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 2019-21	240.000	240.000
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	250.000	250.000
Differenziali stipendiali B3 e D3 Art. 80 comma 2 lett. j) CCNL 2019-21	-	364.163
Performance organizzativa – Obiettivi di Settore di cui all'art. 80 comma 2 lett. a) CCNL 2019-21	738.828	815.918
Performance individuale di cui all'art. 80 comma 2 lett. b) CCNL 2019-21	700.000	1.234.203
Performance organizzativa – parte per obiettivi art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 2019-21	327.000	353.000
Performance organizzativa – obiettivi di cui all'art. 79, comma 2, lett. c) e art. 98 comma 1 lett. c) del CCNL 2019-21 ed ex art. 208 del C.d.s. (Polizia Locale)	1.240.000	1.260.000
Compensi avvocatura per sentenze compensate di cui all'art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 2019-21	37.000	37.000
Piani di razionalizzazione art. 16 commi 4 e 5 del D.L. 98/2011	-	-
Indennità centralinista non vedente	-	1.600
Incentivi per funzioni tecniche (art. 113, D.lgs. 50/2016 e art. 45 del D.lgs 36/2023)	300.000	420.000
Compensi avvocatura per sentenze recuperate di cui all'art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 2019-21	48.000	48.000
Art. 80, comma 2, lett. g), del CCNL 2019-21 – compensi previsti da disposizioni di legge – Istat	10.000	10.000
Entrate c/terzi - Sponsor - art. 79 comma 2 lett. a) CCNL 2019-21 (ex art. 67.3.a)	10.000	15.000
Ordinanza Protezione Civile - Covid 19	-	-
Indennità Ordine pubblico (Min. Interno Circ.333G/div.2-2501.03.04)	15.000	15.000
Distribuzione accantonamento PEO 2016	223.881	-
Totale voci di cui all'art. 80 comma 2 - CCNL 2019-21	5.617.309	6.768.684
TOTALE	9.205.309	10.162.584
ELEVATE QUALIFICAZIONI		
Retribuzione di posizione e di risultato destinate alle E.Q.	1.020.000	1.117.630

Modulo 4 - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmativa della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate negli appositi capitoli dei centri di costo del PEG, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo del trattamento accessorio del



personale non dirigente è effettuata in sede di bilancio di previsione, in fase di impegno della spesa e in fase di liquidazione della spesa medesima.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il fondo per le risorse decentrate triennio 2021-2023 risulta rispettoso del vincolo del divieto di superamento del limite di fondo 2016 stabilito dall'art. 23, comma 2, del d.lgs n. 75/2017 tenuto conto del fatto che sono state poste al di fuori del limite soglia anno 2016:

- gli importi rivenienti dagli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lett. a) e b), del CCNL del 21.5.2018 (come chiarito tanto dal parere della Sezione Autonomie della Corte dei conti n. 19/2018 quanto dall'art. 11 del D.L. n. 135/2018);
- le risorse per gli incentivi tecnici (parere della Sezione Autonomie – Corte dei conti n. 6/2018);
- i residui del fondo dell'anno precedente (come da consolidata giurisprudenza contabile);
- le risorse per l'Avvocatura per le sentenze con spese recuperate alla controparte (come da giurisprudenza contabile e pareri Aran e MEF);
- compensi ISTAT;
- compensi per servizi di protezione civile in emergenza Covid (ordinanze n. 696/2020 e 736/2021 - Dipartimento protezione Civile);
- compensi per sponsorizzazioni ed entrate conto terzi (parere n. 257831/2018 della Ragioneria generale dello Stato);
- risparmio buoni pasto (Art. 1 comma 870 LG 178/2020);
- indennità ordine pubblico (Circolare Min. Int. Prot.333 G/DIV.2-2501.03.04);
- gli importi individuati dall'art. 79 comma 6 del CCNL 16.11.2022.

Per quanto concerne la disposizione normativa di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L. n. 34/2019, in base alla quale “*Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018*”, nonché delle indicazioni contenute nel Decreto Legge del 17 marzo 2020 e della Circolare presidenza de Consiglio – Dipartimento Funzione Pubblica del 13 maggio 2020 ovvero che “*è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018*” si procede alla definizione del valore medio pro capite e confronto tra personale in servizio al 31.12.2018 e al 31.12.2023.

Calcolo valore medio pro capite

Limite Fondo 2016: **€ 9.357.658,00**

Fondo trattamento accessorio 2018+stanziamento p.o. 2018, al netto voci escluse dal tetto: € 9.357.658,00

Rilevazione puntuale del personale in servizio al 31.12.2018: **n. 1.634** (nota MEF RGS - Prot. 12454 del 15/01/2021 – U)⁴

Quota media pro capite: $9.357.658,00 / 1.634 = 5.727,00$.

Incremento unità

Unità di personale 2018: 1.466,62 (Fonte: Applicativo HR – Comune di Brescia)

Unità di personale 2023: 1.409,96 (Fonte: Applicativo HR – Comune di Brescia)⁵⁶

⁴ si considerano tutti i dipendenti al 31.12.18 escluso dirigenti, comandati, aspettative non retribuite, Direttore e Segretario.



Alla luce della normativa sopra citata, non essendoci stato incremento di unità nel 2023 rispetto al 2018, il limite 2016 non subisce variazioni.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

La verifica positiva delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo è contenuta nella relazione di cui all'attestazione del Settore Bilancio e Ragioneria (vedasi nota prot. n. 385643/2023 del 13.12.2023 in allegato).

Il Responsabile del Settore Risorse Umane
Dott. ssa Silvia Zanotti



SILVIA ZANOTTI
COMUNE DI
BRESCIA
DIRIGENTE
22.12.2023 14:54:37
GMT+00:00

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005 ss.mm.ii. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

⁵ non si considerano i dipendenti a tempo determinato ma solo quelli a tempo indeterminato da cui si escludono Direttore, Segretario, Dirigenti e art. 90 TUEL, dipendenti a tempo determinato al 31.12.18 ora a tempo indeterminato.

⁶ il numero così definito viene parametrizzato sulla base dei cedolini emessi nell'anno per ciascun dipendente considerato.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Illustrazione aspetti procedurali e sintesi contenuti nel contratto

Data di sottoscrizione	Ipotesi di contratto: 13/12/2023 (in allegato) Contratto: 20/12/2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</u> Presidente: dott. Marco Baccaglioni (Direttore Generale) Componente: dott.ssa Carmelina Barilla (Segretario Generale) Componente: dott.ssa Elisabetta Begni (Resp. Area Direzione Generale) Componente: dott.ssa Silvia Zanotti (Responsabile Settore Risorse Umane)</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco singole):</u> FP CGIL CISL FP UIL FPL CSA</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi contrattuale:</u> <input checked="" type="checkbox"/> FP CGIL <input checked="" type="checkbox"/> CISL FP <input checked="" type="checkbox"/> UIL FPL <input checked="" type="checkbox"/> CSA</p> <p><u>Componenti della RSU firmatari dell'ipotesi contrattuale:</u> <input checked="" type="checkbox"/> Chiara Calabria <input checked="" type="checkbox"/> Andrea Cristini <input type="checkbox"/> Federica Maffezzoni <input type="checkbox"/> Vittorio Mazzetti <input checked="" type="checkbox"/> Fabrizio Melorio <input checked="" type="checkbox"/> Massimo Petricciuolo <input checked="" type="checkbox"/> Lara Scaroni <input checked="" type="checkbox"/> Diego Sinis</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto:</u> <input type="checkbox"/> FP CGIL <input checked="" type="checkbox"/> CISL FP <input checked="" type="checkbox"/> UIL FPL <input type="checkbox"/> CSA</p> <p><u>Componenti della RSU firmatari del contratto:</u> <input type="checkbox"/> Chiara Calabria <input checked="" type="checkbox"/> Andrea Cristini <input type="checkbox"/> Federica Maffezzoni <input checked="" type="checkbox"/> Vittorio Mazzetti <input type="checkbox"/> Fabrizio Melorio</p>

	<input checked="" type="checkbox"/> Massimo Petricciuolo <input checked="" type="checkbox"/> Lara Scaroni <input checked="" type="checkbox"/> Diego Sinis
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Campo di applicazione b) Quantificazione risorse c) Strumenti e criteri di premialità d) Criteri generali di ripartizione e destinazione risorse e) Servizi essenziali in casi di sciopero f) Principi generali di indennità g) Indennità condizioni di lavoro, specifiche responsabilità h) Compensi art. 6 comma 2 lett. g) CCNL 21.5.18 i) Prestazioni personale Polizia Locale per iniziative private j) Indennità servizio esterno e di funzione Polizia Locale k) Criteri determinazione retribuzione risultato p. o. l) Rapporto di lavoro tempo parziale m) Reperibilità, turnazioni, lavoro straordinario n) Salute e sicurezza sul lavoro o) Flessibilità orario, lavoro agile
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p><u>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</u></p> <p>In data 08/02/2023 con deliberazione della Giunta comunale n. 44 è stato adottato il PIAO 2023-2025, contenente, tra l'altro, la sottosezione "Performance".</p> <p><u>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013?</u></p> <p>Con la medesima deliberazione di approvazione del PIAO 2023-2025 è stata approvata la sottosezione "Trasparenza e Rischi Corruittivi".</p> <p><u>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</u></p> <p>Sì, per quanto di competenza.</p>

	<p><u>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</u></p> <p>Il Nucleo di valutazione ha provveduto a validare la relazione sulla performance relativa all'anno 2022. Per l'anno 2023 si provvederà, come previsto per legge, entro il 30 giugno 2024.</p>
Eventuali osservazioni	

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Sezione I - Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Vengono illustrati gli articoli sui quali si è intervenuto in modo più significativo:

Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie – Una quota delle risorse del fondo verrà destinata alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni di elevata qualificazione;

Art. 9 - Viene esplicitata la valorizzazione dei progetti 2023 (fatta salva la valutazione del Nucleo di valutazione);

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro – Sono stati aumentati gli importi economici corrisposti per alcune indennità sia di rischio che di disagio ed è stata introdotta una nuova indennità di disagio.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità – Sono state introdotte due nuove fattispecie relative all'art. 13 comma 6.

Art. 19 – Indennità di funzione del personale della Polizia Locale – Sono stati aumentati gli importi relativi a tale indennità

Sezione II - Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

In base ai criteri stabiliti nel contratto, le risorse vengono utilizzate come rappresentato nella tabella sottostante. Gli importi indicati sono “lordo dipendente” e al lordo delle trattenute per malattia.

Sezione III - Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

Sezione IV - Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il contratto contiene, per quanto attiene le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, quanto di seguito descritto:

- si è data applicazione al premio di eccellenza di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022, stabilendo una percentuale pari a quella prevista dal comma 2 del predetto articolo: il 30%;
- le progressioni economiche orizzontali sono assegnate in base alla valutazione della performance individuale, con il criterio riguardante l'anzianità nella posizione economica che viene preso in considerazione solamente nei casi di parità;

- i residui che si dovessero determinare su altre voci del fondo saranno destinati alla remunerazione della performance individuale.

Si attesta, poi, il rispetto di quanto stabilito dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022, in quanto la contrattazione integrativa ha destinato:

DESCRIZIONE	Importo 2022	Importo 2023
Risorse necessarie per corrispondere i differenziali di Peo, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.	2.665.000	2.450.000
Indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004	741.000	764.000
Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo scolastico, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001	169.000	170.000
Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di E.Q., ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995	13.000	9.900
Totale voci di cui all'art. 80 comma 1 - CCNL 2019-21	3.588.000	3.393.900
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis CCNL 21.5.2018 e all'art. 84 bis del CCNL 2019-21- condizioni disagiate	90.000	114.000
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis CCNL 21.5.2018 e all'art. 84 bis del CCNL 2019-21- condizioni rischiose	216.000	276.100
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.5.2018 e all'art. 84 bis del CCNL 2019-21- condizioni rischiose	500	700
Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 di cui all'art.80 comma 2 lett. d) CCNL 2019-21	920.000	980.000
compensi per specifiche responsabilità, secondo discipline all'art. 84 CCNL 2019-21	188.600	270.000
Indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 2019-21	62.500	64.000
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 2019-21	240.000	240.000
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	250.000	250.000
Differenziali stipendiali B3 e D3 Art. 80 comma 2 lett. j) CCNL 2019-21	-	364.163
Performance organizzativa – Obiettivi di Settore di cui all'art. 80 comma 2 lett. a) CCNL 2019-21	738.828	815.918
Performance individuale di cui all'art. 80 comma 2 lett. b) CCNL 2019-21	700.000	1.234.203
Performance organizzativa – parte per obiettivi art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 2019-21	327.000	353.000
Performance organizzativa – obiettivi di cui all'art. 79, comma 2, lett. c) e art. 98 comma 1 lett. c) del CCNL 2019-21 ed ex art. 208 del C.d.s. (Polizia Locale)	1.240.000	1.260.000
Compensi avvocatura per sentenze compensate di cui all'art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 2019-21	37.000	37.000
Piani di razionalizzazione art. 16 commi 4 e 5 del D.L. 98/2011	-	-
Indennità centralinista non vedente	-	1.600
Incentivi per funzioni tecniche (art. 113, D. lgs. 50/2016 e art. 45 del D.lgs 36/2023)	300.000	420.000
Compensi avvocatura per sentenze recuperate di cui all'art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 2019-21	48.000	48.000
Art. 80, comma 2, lett. g), del CCNL 2019-21 – compensi previsti da disposizioni di legge – Istat	10.000	10.000
Entrate c/terzi - Sponsor - art. 79 comma 2 lett. a)CCNL 2019-21 (ex art. 67.3.a)	10.000	15.000
Ordinanza Protezione Civile - Covid 19	-	-
Indennità Ordine pubblico (Min. Interno Circ.333G/div.2-2501.03.04)	15.000	15.000
Distribuzione accantonamento PEO 2016	223.881	-
Totale voci di cui all'art. 80 comma 2 - CCNL 2019-21	5.617.309	6.768.684
TOTALE	9.205.309	10.162.584
ELEVATE QUALIFICAZIONI		
Retribuzione di posizione e di risultato destinate alle E.Q.	1.020.000	1.117.630

- per il 2023 ai trattamenti economici di cui all'art. 80, comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. a) - con esclusione delle lettere c), f), g) dell'art 67 comma 3 del CCNL 2015-2018 in esso citate;
- per il 2023 alla performance individuale più del 30% delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. a) - con esclusione delle lettere c), f), g) dell'art 67 comma 3 del CCNL 2015-2018 in esso citate.

Si evidenzia, infine, che gli obiettivi di performance sono stati oggetto di validazione del Nucleo di valutazione.

Sezione V - Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

La disciplina delle progressioni orizzontali, cui si riferisce l'art. 8 del CCDI 21-23 e la metodologia applicativa all'allegato B del medesimo CCDI, è coerente con i criteri di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 (selettività, merito individuale, oneri finanziati da parte stabile del fondo, importo previsto comprensivo di quota tredicesima mensilità, periodo minimo di due anni nella precedente categoria economica).

Sezione VI - Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla destinazione delle risorse finalizzate a remunerare la performance ed il merito del personale, si attende:

- la valorizzazione dei dipendenti più meritevoli, attraverso la performance individuale, il premio di eccellenza di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022 e la valorizzazione dell'apporto quali-quantitativo nella realizzazione dei progetti individuati nel presente CCDI;
- il raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o progetti sia di mantenimento degli elevati standard qualitativi attuali, sia di miglioramento dei servizi, sia ancora caratterizzati da significativa strategicità e/o rilevanza per l'Amministrazione. In questo senso, lo stanziamento delle risorse in sede contrattuale è coerente con specifiche direttive emanate in corso d'anno dal Direttore Generale.

La destinazione delle risorse finalizzate a remunerare indennità di carattere organizzativo (specifiche responsabilità, turno, condizioni di lavoro, reperibilità) è finalizzata alla realizzazione delle attività istituzionali del Comune garantendo gli standard attualmente vigenti.

Sezione VII - Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Voce non presente.

Brescia, 20 dicembre 2023



SILVIA ZANOTTI
COMUNE DI
BRESCIA
DIRIGENTE
22.12.2023
14:56:30
GMT+00:00

La Responsabile del Settore
Dr.ssa Silvia Zanotti

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005 ss.mm.ii. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa



IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

In data 19 dicembre 2023 alle ore 13.45, in collegamento telematico, si è riunito il Collegio dei revisori dei conti, nelle persone della Dott.ssa Lorenza Marcheggiani e del Dott. Raimondo Laini.

Vista la richiesta del dirigente del Settore Risorse Umane del 18.12.2023 PG n. 390401/2023 avente ad oggetto “Richiesta parere relativo alla costituzione del fondo trattamento accessorio personale non dirigente 2023”;

Visto il bilancio di previsione dell’anno 2023-2025;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni e integrazioni;

Visti gli articoli 40, 40-bis e 48 del D.Lgs. n. 165/2001;

Visto l’art. 23, D.Lgs. n. 75/2017;

Visto il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022;

Visto lo Statuto;

Visto il Regolamento di contabilità;

Premesso

- che l’art. 40, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- che l’art. 40-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che l’Organo di revisione contabile effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall’applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili, richiesto anche dall’articolo 8, c. 7, CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022;
- che in applicazione dell’articolo 8, c. 1, del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;
- che, come risulta dalla relazione tecnico finanziaria sottoscritta dal Responsabile del Settore Risorse Umane il fondo delle risorse decentrate è costituito come previsto dagli articoli 79 e 80 del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 e nel rispetto dei limiti fissati dall’art. 23, D.Lgs. n. 75/2017;

Esaminate

la Relazione tecnico-finanziaria e la Relazione illustrativa relative all’utilizzo del fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente per l’anno 2023, sottoscritte rispettivamente in data 14.12.2023 e 18.12.2023 dalla Responsabile del Settore Risorse Umane Dott. ssa Silvia Zanotti,

Preso atto

che il “fondo per le risorse decentrate” determinato dall’Amministrazione in applicazione delle disposizioni del CCNL 16.11.2022 viene, come riportato nella Relazione Tecnico-finanziaria per il personale non dirigente, quantificato nei seguenti importi:

Fondo risorse stabili soggette a limite	€ 6.281.577,00
Fondo risorse variabili soggette a limite	€ 1.978.081,00
Fondo risorse stabili non soggette a limite	€ 938.050,00
Fondo risorse variabili non soggette a limite	€ 984.506,00
Totale risorse sottoposte a certificazione	€ 10.182.214,00
Totale risorse sottoposte a limite	€ 8.259.658,00

Rilevato

come da attestazione della Responsabile del Settore Bilancio e ragioneria prot. n. 385643/2023 del 13.12.2023:

- a) il Comune di Brescia non si trova in situazione di dissesto o di deficit strutturale;
- b) a rendiconto 2022 (approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 40 del 28/4/2023) è stato rilevato il rispetto dei limiti di spesa imposti dall'art. 1, comma 557, L. 296/2006 e ss.mm.ii.;
- c) è stato raggiunto l'obiettivo imposto dai vincoli di finanza pubblica per il 2022 (pareggio di bilancio) e si stima di rispettare l'obiettivo anche per l'esercizio 2023;
- d) sussiste la capacità di spesa per l'importo indicato nella richiesta.

Verificato

- il rispetto del contenimento dell'applicazione dell'articolo 23, comma 2, del D.L. n. 75/2017 relativamente al rispetto del limite del fondo 2016 (pari a € 9.357.658,00);
- la correttezza dell'inserimento e della quantificazione delle risorse di cui all'art. 79 comma 1 lett. a), lett. b), lett. d), comma 1 bis e comma 5 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 79 comma 2 lett. a), b), c), comma 3 e comma 5 relativo al fondo per il trattamento accessorio, in relazione a quanto previsto dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale del comparto
- la coerenza e correttezza della compilazione delle sezioni e voci della relazione tecnico-finanziaria;
- la correttezza e la compatibilità con le norme di legge e della contrattazione collettiva nazionale per quanto riguarda la costituzione del fondo per il trattamento accessorio;

Richiamato il proprio verbale del 17.05.2023 nel quale il Collegio aveva espresso il proprio parere alla costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023 e constatato che le risorse contrattate nell'ipotesi oggetto di esame sono coerenti con la costituzione del fondo a suo tempo certificata.

attesta

che gli oneri della contrattazione collettiva e decentrata integrativa oggetto di aggiornamento per l'anno 2023, sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di legge.

Brescia, data della firma digitale

Il Collegio dei revisori dei conti:

Presidente
Dott.ssa Lorenza
Marcheggiani
(firmato digitalmente)

Membro
Dott.ssa Maria Carla Bianchi
assente giustificato

Membro
Dott. Raimondo Laini
(firmato digitalmente)