

Contratto collettivo decentrato integrativo personale non dirigente parte giuridica 2024 – 2026 - Parte economica 2025

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 2024-26 – Parte economica 2025 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:

Albini Chiara FIRMATO

Botter Diego FIRMATO

Cristini Andrea FIRMATO

Melorio Fabrizio FIRMATO

Petricciuolo Massimo FIRMATO

Scaroni Lara FIRMATO

Sinis Diego FIRMATO

Mazzetti Vittorio FIRMATO

FP CGIL

Diego Sinis

FIRMATO

CISL

Gianmarco Pollini

FIRMATO

UIL F

Andrea Riccò

FIRMATO

CSA Regioni e Autonomie locali

Agostino Carrieri

FIRMATO

Brescia, 18.12.2025

Visti:

il CCNL 2019-2021 del 16.11.2022

il CCDI 2024-2026 del 13.12.2024

il parere del collegio dei Revisori del 12.12.2025

le parti convengono quanto segue:

Contratto collettivo decentrato integrativo personale non dirigente parte giuridica 2024 – 2026 - Parte economica 2025

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 16.11.2022);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Decreto-legge n. 25/2025 del 14/03/2025, convertito dalla Legge 9 maggio 2025, n. 69 recante "Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni";
 - f) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione GC n. 2258/35792 del 12.11.1997, come risultante dall'ultima modifica del 27.10.2023 G.C. n. 435;
 - g) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente;
 - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06 luglio 1995, 13 maggio 1996, 31 marzo 1999, 1° aprile 1999, 14 settembre 2000, 22 gennaio 2004, 9 maggio 2006, 11 aprile 2008, 31 luglio 2009, 21 maggio 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 vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2026.
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 disciplinati, fatto salvo gli espressi richiami indicati in seguito.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. La delegazione trattante di parte sindacale (RSU e/o OOSS rappresentative firmatarie di contratto) potrà richiedere incontri sulla verifica dello stato di attuazione del presente contratto 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 2024-2026 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, contrattuali 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. 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 compensi 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) differenziali stipendiali (ex 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 dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, 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 conseguono le migliori performance;

- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa dei dipendenti - 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 2024-26 – parte economica 2025, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 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 finanziate da risorse stabili.

Art. 8 - Criteri generali per le progressioni economiche all'interno delle aree (differenziali stipendiali)

- 1. L'istituto del differenziale stipendiale si realizza mediante incrementi retributivi successivi al trattamento tabellare; secondo gli incrementi previsti nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.
- 2. Il numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili al dipendente nel corso della carriera professionale nell'Area è pari a cinque e sei per l'Area dei Funzionari ed EQ.
- 3. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili.
- 4. I criteri e la metodologia di attribuzione delle progressioni economiche è quella risultante dall'allegato B, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.
- 5. Le progressioni economiche avverranno nel limite dell'importo indicato nell'allegato A al presente CCDI salvo eventuali revisioni di importo previste dall'art. 2 comma 3.
- 6. Il totale dei destinatari non può essere maggiore del 40% degli aventi diritto e comunque potrà essere inferiore per consentire il rispetto del budget assegnato.

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 A) sulla base delle valutazioni individuali puntuali derivanti dalla scheda dei comportamenti organizzativi;
 - b) compensi legati alla performance organizzativa di Settore (per un importo complessivo-indicato nell'allegato A) in relazione alla realizzazione di obiettivi di gruppo assegnati a tutti i dipendenti. Il punteggio (in trentesimi) è direttamente proporzionale al grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi preventivamente stabiliti;
 - c) compensi legati alla performance organizzativa per progetti rilevanti 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 come da allegato A in relazione ai quali si specifica che:

- i compensi individuali dei dipendenti sono corrisposti a consuntivo in relazione al grado di apporto partecipativo quali-quantitativo degli stessi alla realizzazione del progetto rendicontato, sulla base di criteri oggettivi, attestati dal Dirigente responsabile di Settore/unità di staff di competenza;
- la realizzazione dei progetti rilevanti 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 finanziati dalle specifiche risorse previste dall'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 quadrimestrale (nel mese di giugno per il primo quadrimestre, nel mese di ottobre per il secondo quadrimestre, 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).
- Per quanto attiene ai progetti rilevanti concernenti l'annualità 2025 si ritiene di individuare i seguenti progetti rilevanti riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso come previsti dall'art. 81 comma 4 del CCNL 16.11.2022:

<u>Denominazione progetti rilevanti</u>	<u>Valorizzazione Economica</u>
Polizia Locale	1.325.000
Servizi Demografici – consolidamento attività e sviluppo amministrazione digitale	58.500
Servizi Cimiteriali – controllo attività concessionari e mantenimento ricettività strutture cimiteriali	3.500
Trasporti Sociali – garantire funzionalità e qualità del servizio trasporti sociali	12.000
Attività Estiva Nidi	7.800
Attività formative interne	20.700
Assistenti Sociali e personale SIL – implementazione sistema di lettura e analisi del bisogno sociale. Risposta ad interventi emergenziali	55.000
Realizzazione Tramvia T2	56.000
Progetto SUS	38.000
Un filo naturale	38.000
Revisione sistema controllo analogo enti/ società controllati	7.500
Procedure di contrasto dell'evasione dei tributi locali in ambito delle attività produttive e commerciali	6.000
Sviluppo Festival della Pace (progetto triennale 2025-2028)	5.000
Attivazione nuovo applicativo per la gestione di bilancio e contabilità	10.000
Revisione della documentazione in uso presso l'Ente in ambito Privacy	5.000
Brescia Partecipa (Bilancio partecipativo)	10.000
Piano Aria e Clima	15.000
<i>Sub-totale</i>	348.000
Totale complessivo progetti rilevanti	1.673.000

- 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 € 2.000,00 ad eccezione dei progetti riferiti ai dipendenti appartenenti al Corpo di Polizia Locale.

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 18 punti nella scheda della performance individuale;
- b) ai dipendenti sanzionati disciplinarmente 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 di 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	0,50
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>	0,00

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 e festività sopresse;
- riposi compensativi per lavoro straordinario;
- infortunio per ragioni di servizio non imputabili a colpa del dipendente.

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 nocimento 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;

- 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:

$$\text{Premio} = \frac{\text{punteggio individuale puntuale} * \text{soglia presenza} * \text{impegnat. oraria}}{\Sigma (\text{punteggi puntuali} * \text{soglia presenza} * \text{impegnat. oraria}) * (\text{budget perform. individuale} - \text{budget premio eccellenza})}$$

Performance organizzativa:

$$\text{Premio} = \frac{\text{punteggio organizzativo puntuale} * \text{soglia presenza} * \text{impegnat. oraria}}{\Sigma (\text{punteggi} * \text{soglia presenza} * \text{impegnat. oraria}) * (\text{Budget perform. organizzativa})}$$

- f) gli importi di produttività, a seguito della conclusione del processo di valutazione, sono erogati nell'anno successivo a quello a cui si riferisce la valutazione medesima nel seguente modo:
- in due soluzioni a marzo e aprile per la parte di performance organizzativa;

- in unica soluzione a maggio per la parte di performance individuale;
- 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 definiti i seguenti criteri:
 - dalle risorse stanziare 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 di chi ha avuto la valutazione compresa tra 28,1 e 30 punti;
 - ottenuto detto valore medio pro-capite (importo X) si quantifica il valore del premio d'eccellenza individuale, da attribuire al personale che ha ottenuto una valutazione tra 28,01 e 30 punti, 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, con valutazione tra 28,01 e 30 punti, 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 con valutazione tra 28,01 e 30 sul totale dipendenti di settore che hanno concorso alla performance individuale;
 - Se W è minore/uguale a J, tutti i dipendenti con valutazione tra 28,01 e 30 punti di tale settore ottengono il premio, se W è maggiore di J ottengono il premio i dipendenti con valutazione tra 28,01 e 30 punti che non hanno ottenuto il bonus l'anno precedente o, in caso di ulteriore parità, chi ha ottenuto la miglior valutazione media nel triennio; in caso di ulteriore parità, i dipendenti collocati in settori con una minor percentuale di dipendenti con valutazione tra 28,01 e 30 punti 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 presente CCDI.

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

1. La disciplina relativa ai servizi essenziali da garantire in caso di sciopero o di assemblea del personale è rimandata all'Allegato C del presente CCDI.

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 del 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 (non è quindi riconosciuta per le prestazioni rese in condizioni ordinarie), 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 annuale.

8. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio.

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:
 1. disagiate;
 2. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 3. 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 Aree 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 punto 1 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.
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), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; ovvero 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.

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

6. L'erogazione dell'indennità di cui al comma 1 punto 2 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 impicanti **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. L'effettiva individuazione degli aventi diritto 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'economista 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: € 1,00 - € 15,00) come segue:

CONDIZIONE DI LAVORO		Importo	Riferimento fattispecie
FATTISPECIE DI RISCHIO	A1 personale esposto a rischio: autisti, commessi autisti, personale del Servizio Rilevazioni e Notifiche, e altro personale che utilizza veicoli (auto, moto, bicicletta) in via continuativa (escluso il personale del Corpo di Polizia Locale e ausiliari del traffico in quanto coperto con altre indennità).	€ 1,80	Comma 5 lett. a
	A2 esecutori operativi del servizio verde pubblico addetti a sopralluoghi e verifiche lavori in appalto, addetti a sopralluoghi per situazioni oggetto di segnalazione in materia di rifiuti, amianto e derattizzazioni, limitatamente ai giorni in cui vengono effettuate tali attività.	€ 6,00	Comma 5 lett. a, c
	A3 addetti falegnameria con utilizzo di macchine operative.	€ 6,00	Comma 5 lett. a
	A4 addetti officina meccanica con utilizzo di macchine operative, addetti alla logistica dei veicoli e operatori del centro stampa.	€ 6,00	Comma 5 lett. a
	A5 operai segnaletica stradale e arredo urbano.	€ 6,00	Comma 5 lett. a c
	A6 ausiliari del traffico.	€ 7,00	Comma 5 lett. c

	A7 ausiliari scuole infanzia e asili nido, per rischio biologico e utilizzo prodotti chimici.	€ 3,00	Comma 5 lett. b
	A8 autisti del trasporti sociali, per il rischio di guida del mezzo e di trasporto di utenza debole.	€ 3,60	Comma 5 lett. a
	A9 educatrici asili per rischio biologico.	€ 4,20	Comma 5 lett. b
	A10 personale dei servizi sociali territoriali sottoposto a rischio biologico (assistenti sociali a contatto diretto con l'utenza).	€1,50	Comma 5 lett. b
	A11 personale dei servizi sociali territoriali (operatori dei centri sociali territoriali, assistenti sociali, in presenza in front office).	€ 1,50	Comma 5 lett. b
	A12 Insegnanti delle scuole dell'infanzia per rischio biologico.	€ 6,00	Comma 5 lett. b

CONDIZIONE DI LAVORO		Importo	Riferimento fattispecie
FATTISPECIE DI DISAGIO	B1 amministrativi del servizio scolastico per ingresso anticipato.	€ 2,50	Comma 2 lett. b
	B2 personale non dirigente, senza Elevata Qualificazione, presso uno dei seguenti ambiti organizzativi: biblioteca Queriniana, biblioteche 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: 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; Per l'erogazione dell'indennità devono sussistere per ogni giornata, tutte le condizioni sopra indicate.	€ 6,50	Comma 2 lett. b
	B3 personale del centralino nel periodo di vigenza delle ordinanze delle riduzioni del traffico veicolare privato, per l'incremento sensibile delle telefonate dai cittadini.	€ 7,50	Comma 2 lett. a
	B4 addetti uffici con sportelli di notevole affluenza di utenti con almeno 18 ore di apertura settimanale al pubblico certificate dal dirigente di settore.	€ 3,00	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.	€ 5,00	Comma 2 lett. a
	B8 operatori dei centri diurni anziani e operatori socio assistenziali anziani a domicilio.	€ 6,00	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.	€ 6,00	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.	€ 5,00	Comma 2 lett. a
	B11 a) Dipendenti che svolgono orario ordinario dal lunedì al	€ 12,00	Comma 2 lett. c

FATTISPECIE DI DISAGIO	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 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.	€ 3,00	Comma 2 lett. a
	B13 addetti del Servizio Rilevazioni e Notifiche per sopralluoghi e accessi negli alloggi.	€ 3,50	Comma 2 lett. a
	B14 insegnanti scuole infanzia ed educatrici asili nido "territoriali".	€ 3,00	Comma 2 lett. a
	B15 addetti al servizio di PG (che non usufruiscono dell'indennità servizio esterno PL) per sopralluoghi e accessi negli alloggi nella giornata di domenica.	€ 12,00	Comma 2 lett. a
	B16 personale del Corpo di Polizia locale addetto alla Centrale operativa per lo stress lavorativo causato da numerose chiamate di emergenza nella giornata di domenica.	€ 12,00	Comma 2 lett. a

CONDIZIONE DI LAVORO		Importo	Riferimento fattispecie
MANEGGIO VALORI	Con maneggio valori superiori a 30.000 euro mensili	€ 4,00	Comma 7
	Con maneggio valori da 10.000 a 30.000 euro mensili	€ 3,00	
	Con maneggio valori da 1.000 a 10.000 euro mensili	€ 2,00	

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 adibito a sportelli al pubblico nelle sedi decentrate;
 - c) addetti agli sportelli dell'ufficio fiscalità locale nei mesi e fino al giorno di scadenza di pagamento dell'acconto e del saldo IMU 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 servizio mobilità urbana adibito al pubblico;
 - f) personale del servizio protocollo generale;
 - g) 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 (art. 84 del CCNL 16.11.2022)

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 valutare il rispetto di quanto previsto dall'art. 25, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009¹. 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) La 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. a), b) c) e d) del precedente comma sono pari a € 350,00 annui e, qualora due incarichi della presente fattispecie riguardino lo stesso soggetto, si eroga un solo compenso.
6. Sono individuate direttamente dal presente CCDI le seguenti fattispecie di responsabilità ed il relativo compenso:
 - a. personale addetto alla vigilanza edilizia: euro 1.500 annui;
 - b. personale addetto al servizio vigilanza e controllo stradale: euro 600 annui;
 - c. economo comunale: euro 550 annui;
 - d. 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: euro 2.700 annui;
 - e. coordinatore del CURN (se non incaricato di posizione organizzativa): euro 2.500 annui;
 - f. coordinatore tecnico biblioteche comunali: euro 3.000 annui;
 - g. tecnico specialista di funzioni paesaggistiche: euro 2.500 annui;
 - h. responsabile della gestione social media in ambito turistico e culturale: euro 1.500 annui;
 - i. personale tecnico che cura i rapporti con l'appaltatore del servizio neve: euro 900 annui;
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.
 - j. coordinatore del museo di scienze: euro 3.000 annui;
 - k. coordinatore di protezione civile: euro 3.000 annui;
 - l. responsabile attuazione procedimenti e attività complesse afferenti più progetti strategici finanziati da PNRR, fondi nazionali/europei strutturali, di importo sopra soglia: euro 3.000 annui;
 - m. responsabile attuazione procedimenti e attività complesse, afferenti più progetti strategici, riguardanti immobili di interesse storico, artistico e archeologico: euro 3.000 annui.
7. Vengono inoltre individuate le seguenti fattispecie, la cui indennità è volta a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivi compiti e funzioni che implicano una specifica responsabilità, fattispecie alle quali i

¹ Art. 25 comma 2 del D. Lgs. 150/2009: "La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici".

dirigenti devono fare riferimento per il conferimento degli incarichi di cui al presente comma:

Fattispecie	Grado di complessità e condizioni richieste per lo svolgimento dell'incarico di responsabilità	Importo erogabile
a) <u>Responsabile di Servizio o Unità organizzativa complessa</u> : personale dell'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)	Fascia 1	€ 1.000
b) <u>Responsabile coordinamento di unità organizzative semplici</u> 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	Fascia 2	€ 800
c) <u>Responsabile di procedimento amministrativo</u> : 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	Fascia 1	€ 1.000
d) <u>Responsabile di attività complessa</u> derivante da competenze specifiche all'interno del settore riferite a particolari ed elevate capacità tecniche e conoscenze specialistiche, o attribuzione e gestione diretta di attività e compiti di particolare rilievo che richiedono elevata professionalità e particolare impegno lavorativo	Fascia 1	€ 1.000
e) <u>Responsabile di funzioni di sovrintendenza e coordinamento</u> 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	Fascia 2	€ 800

8. Ad ogni Area organizzativa, e ai Settori/UDS/UPD non inseriti in alcuna Area, sarà attribuito, con atto del Direttore Generale, un budget annuale destinato a remunerare gli incarichi di specifica responsabilità, definito in base alla specificità delle attività svolte, al grado di complessità e tenendo conto del numero dei dipendenti assegnati e valutando anche le precedenti attribuzioni. Sarà cura di ogni Responsabile di Area concordare il successivo riparto delle risorse tra i vari Settori dell'Area.
9. Il Responsabile del Settore Segreteria Generale, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dovrà concordare il successivo riparto delle risorse con il Segretario Generale.
10. Le indennità del comma 7 sono attribuite dal Responsabile di Settore con atto datoriale scritto, sulla base delle risorse assegnate. Ad ogni dipendente può essere riconosciuta solo una delle fattispecie sopra indicate.
11. In generale, i compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 vengono attribuiti:
 - Per tutte le fattispecie: in proporzione alla durata della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro (tempo pieno o part time);

- per la fattispecie di cui al comma 6 e comma 7: in rapporto alla percentuale di presenza, calcolata ai fini della performance individuale, art. 9, comma 3, lett. c. del vigente CCDI.

L'erogazione dei compensi di cui ai precedenti commi avverrà con liquidazione del Settore Risorse Umane, su proposta dei responsabili di settore, su base:

- trimestrale per i compensi di cui al comma 4;
- semestrale per i compensi di cui al comma 6;
- annuale per i compensi di cui al comma 7.

12. 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, ad eccezione di quanto previsto al comma 7 che sarà liquidato in un'unica soluzione nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di maturazione del diritto.
13. Eventuali residui che si dovessero generare a seguito dell'applicazione del presente articolo saranno destinati ad incrementare l'importo della performance individuale.

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);
 - incentivi per le attività di contrasto e recupero dell'evasione delle entrate tributarie Imu e Tari (art. 1 comma 1091 e 1091bis della Legge 145/2018);
2. I relativi compensi saranno erogati ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con provvedimento 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, tuttora vigenti, 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 del presente articolo vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, art. 79 comma 2 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 sopra 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 € 8,00, elevato a € 15,00 per i soli servizi esterni della domenica.
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 secondo mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
7. L'indennità di cui al presente 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, commi 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;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018.Rimane comunque fermo il principio per cui uno stesso disagio non può essere indennizzato con due o più causali diverse.
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, 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 connesse 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 di tali indennità è pari ai seguenti valori annui:

Ruolo	Importo
Vicecommissari (non titolari di E.Q)	€ 2.300
Commissari (non titolari di E.Q)	€ 2.900
Commissari capo (non titolari di E.Q)	€ 3.100

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 incapienza, 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:

$$RR = FEQ - RP - DM$$

con $RR \geq 0 = 15\% * FEQ$

FEQ: 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:

$$RRI = (RR - RRD + RID) * \frac{\frac{RPI}{RPM} * \frac{PI}{PIM} * \frac{PS}{PSM}}{\sum (\frac{RPI}{RPM} * \frac{PI}{PIM} * \frac{PS}{PSM})} - RIDI + RRDI$$

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

RIDI: retribuzione individuale 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 siano essi titolari, o meno, di posizione di Elevata Qualificazione, si stabilisce che, nel caso in cui i compensi derivanti dall'applicazione della particolare disciplina contenuta nel Titolo VII del "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi - il sistema organizzativo" superino l'ammontare della retribuzione di risultato o della performance, detti compensi sostituiscono queste ultime.

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).
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21.5.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

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 dall'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, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Se il servizio di reperibilità è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro

ore, l'indennità 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
Area di Supporto al Sindaco – Servizio coordinamento segreteria e comunicazione istituzionale	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
Settore tutela ambientale e protezione civile	da lunedì a venerdì due turni: - dalle ore 00.00 alle ore 8.00 - dalle 16.00 alle 24.00 Sabato, domenica e festivi due turni: - dalle ore 00.00 alle ore 12.00 - dalle ore 12.00 alle ore 24.00	n.2 dipendenti per ogni turno (costituiti da un capoturno e un assistente)

6. Gli istituti sono corrisposti al personale con frequenza mensile, 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 massimo dei 2/3 di ogni tipologia di turno nell'arco temporale considerato.
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 frequenza mensile, 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) del CCNL 16.12.2022. 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 dell'articolo 32 del CCNL 22.11.2022 e dell'art. 7, comma 4, lettera s) del medesimo

CCNL 16.11.2022, le parti concordano che per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di 180 ore, di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999, può essere elevato:

- fino a 250 ore in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (Segreteria istituzionale di Sindaco, Vicesindaco e Presidente del Consiglio comunale e Segreteria Generale) per un numero di dipendenti non superiore a 10 unità, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo;
- fino a 300 ore in relazione all'attività di sicurezza urbana e stradale per un numero di dipendenti del settore Polizia Locale non superiore a 20 unità, 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:
 1. 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.
 2. 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 e per dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
 3. 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.
 4. 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.
 5. 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.
2. 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 al fine di mantenere la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa svolta presso l'Ente;
- 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

L'amministrazione si impegna a proporre e valutare positivamente, per l'anno 2026, la presentazione di progetti rilevanti che includano il personale che collabora a supporto amministrativo/operativo alla realizzazione dei medesimi entro marzo 2026.

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 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 2022-2024.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si impegnano ad appostare sul Fondo accessorio, a decorrere dall'anno 2026, un importo per welfare integrativo, di cui metà è tratto dalle risorse finanziate, nell'anno 2025, dall'art. 14 comma 1bis del DL 25/2025 e destinate alla performance, e la restante parte, in quota aggiuntiva di pari importo, finanziate dall'Ente ai sensi della medesima normativa e a condizione che le risorse di bilancio lo consentano.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti si riservano di effettuare opportuni approfondimenti circa la facoltà prevista dall'art 14 comma 1bis del DL 25/2025, di incrementare, in deroga al limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, il Fondo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale.

DESTINAZIONE RISORSE FONDO ACCESSORIO 2025

DESCRIZIONE VOCI COMPARTO	DESTINATO 2025
Risorse differenziali di Peo , al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.	2.752.000
Differenziali stipendiali B3 e D3 Art.80 comma 1 CCNL 2022	
PEO, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	282.000
Indenn.comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004	783.000
Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo scolastico	181.000
Indennità continuano ad essere corrisposte ex-VIII qualifica funz.le non EQ	9.440
indennità di turno, indennità di reperibilità	985.000
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – condizioni rischiose	365.000
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – condizioni disagiate	150.000
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – maneggio valori	900
compensi per specifiche responsabilità, secondo discipline all'art. 70 quinquies	292.000
indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies COMMISSARIO PL	77.000
indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies	245.000
performance organizzativa – Obiettivi di Settore	915.000
performance individuale	1.145.088
performance organizzativa – parte per obiettivi art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 2022	348.000
performance organizzativa – obiettivi di cui all'art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 2022 ed ex art. 208 del C.d.s. (€ 783.900 - Polizia Locale)	1.325.000
compensi avvocatura per sentenze compensate	37.000
TOTALE (parte stabile complessiva e parte variabile nel limite)	9.892.428
Indennità centralinista non vedente (prevista da Legge quindi non sul Fondo)	1.700
incentivi per funzioni tecniche (art. 113 d.lgs n. 50/2016)	420.000
incentivi contrasto e recupero evasione tributaria Imu-Tari (art.1 c.1091-1091bis L.145/18)	84.450
Compensi avvocatura per sentenze recuperate	48.000
Art. 68, c.2, lett. g), CCNL 21.5.2018: compensi previsti da disposiz. di legge, Istat	10.000
Entrate c/terzi - Spons.	16.000
Indennità Ordine pubblico (Min. Interno Circ.333G/div.2-2501.03.04)	15.000
Intefrazione in ANPR liste elettorali	-
TOTALE COMPARTO	10.487.578
Retribuzione di posizione e di risultato destinate alle posizioni organizzative	1.238.000
Art. 79.3 0,22% monte salari 2018	9.815
TOTALE E.Q.	1.247.815
TOTALE GENERALE	11.735.393

ALLEGATO B

PROCEDURA DI ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI (DS) ANNI 2024-2026

METODOLOGIA APPLICATIVA

1. PREMESSA

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale, progressivamente acquisito dai dipendenti, il CCNL 22.11.2022 prevede all'art. 14 l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree.

L'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree (differenziali stipendiali), costituisce un sistema di avanzamento all'interno di ciascuna area professionale tramite l'assegnazione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici nell'ambito delle risorse disponibili.

La progressione economica si realizza tramite l'applicazione dei criteri previsti dall'art. 14 del CCNL del 16.11.2022.

Tale articolo, in particolare dispone che i differenziali stipendiali (DS) siano riconosciuti, mediante procedura selettiva di area, ad una quota limitata di dipendenti, attivabile in relazione alle specifiche risorse disponibili nel Fondo delle risorse decentrate, tenendo conto che l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Il Comune di Brescia ha adottato la metodologia sotto descritta per l'applicazione della procedura di attribuzione dei differenziali stipendiali (DS).

I Differenziali Stipendiali avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento della procedura di attribuzione, previa sottoscrizione del CCDI che dispone tale istituto.

Il totale dei destinatari non può essere maggiore del 40% degli aventi diritto e, comunque, il numero dei dipendenti a cui viene riconosciuto il differenziale stipendiale non può superare l'importo previsto per tale istituto all'interno del Fondo delle risorse decentrate dell'anno di riferimento.

Qualora dalla applicazione delle regole di cui ai punti successivi, una quota del budget stanziato nel Fondo non venisse utilizzato, questa andrà ad incrementare l'importo destinato alla produttività individuale del personale non dirigente a tempo indeterminato.

1.1. CRONOLOGIA DELLE OPERAZIONI DELLA PROCEDURA

a	Si procede con la formazione di un elenco del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Brescia al 31.12 dell'anno precedente l'anno di attribuzione.
b	Si procede alla formazione dell'elenco del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Brescia, al 1° gennaio dell'anno di attribuzione, suddiviso per Area (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari). Tale elenco si intende quindi al netto del personale il cui ultimo giorno lavorativo è il 31.12 dell'anno precedente a quello di attribuzione.
c	All'esito della procedura decritta, viene formato un elenco degli ammessi e dei non ammessi, suddiviso per Area, contenente altresì i motivi di esclusione, nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali. Tale elenco provvisorio verrà pubblicato nell'area intranet e nell'Angolo del Dipendente 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 solo la propria posizione nella graduatoria provvisoria. Entro il termine di 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, ogni dipendente potrà segnalare motivatamente eventuali errori dei dati relativi alla sua posizione. Il Settore Risorse Umane, esaminate le segnalazioni, apporterà le eventuali rettifiche in accoglimento o emetterà diniego motivato. Decorso tale termine, i dati si intenderanno confermati e il Settore Risorse Umane provvederà all'approvazione della graduatoria definitiva con provvedimento di assegnazione dei differenziali stipendiali (DS) agli aventi diritto, impegnando la relativa spesa. Il DS è rapportato all'orario lavorativo, anche part-time, rilevato all'1.1 dell'anno di riferimento. I dati personali dei dipendenti del Comune di Brescia sono trattati nel rispetto della vigente normativa in materia di privacy e per le finalità connesse alla procedura in oggetto.

1.2. CAUSE DI ESCLUSIONE

Sulla base del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Brescia al 1.1 dell'anno di riferimento, vengono operate le esclusioni dall'attribuzione del Differenziale Stipendiale secondo l'ordine sotto stabilito.

Si precisa che, ove operino più cause di esclusione per uno stesso dipendente, si procede escludendo il medesimo per la prima clausola di esclusione, annotando tutte le ulteriori eventuali cause, da attribuire al dipendente stesso, accanto alla prima.

	Cause di esclusione
a	Personale cessato al 31.12 dell'anno precedente, quindi non in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento della procedura assegnazione Differenziale
b	Personale a tempo determinato
c	Avere beneficiato di progressione, o essere entrato nell'area professionale, nei 3 anni solari precedenti al 1° Gennaio dell'anno della procedura di assegnazione (es.: in caso di procedura di assegnazione allo 01.01.2025, assunzione o ultima progressione (orizzontale o verticale) in data successiva allo 01.01.2022).
d	Media, inferiore a 22,00 punti, delle ultime tre valutazioni nell'area (Aran CFC128) disponibili, in ordine cronologico.
e	Una valutazione inferiore ai 18,00 punti tra le tre valutazioni considerate.
f	Sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio pari o superiori alla multa.
g	Dipendenti privi di almeno una delle tre valutazioni necessarie Eccezione: <ul style="list-style-type: none">- Se la valutazione mancante è motivata da una delle fattispecie indicate dal successivo art. 9 comma 3 lett. c) del CCDI 2024-2026, si prende in considerazione la media dei due anni;- Si intendono vigenti le note relative al trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale rif. Artt. 74 e 80 del CCNL 2019-2021 e art. 24 D. Lgs. 150/09.
h	Dipendenti con un solo anno di valutazione o che non hanno mai ricevuto valutazioni.
i	Dipendenti che siano in aspettativa per incarico dirigenziale al 31.12 dell'anno precedente all'anno di attribuzione.

1.3. CRITERI RIPARTIZIONE DEL BUDGET E LIMITI DI ATTRIBUZIONE

a	Per ciascuna delle quattro Aree viene definito il numero di dipendenti in possesso dei requisiti per concorrere alla progressione.
b	Si procede a suddividere il budget complessivo in quattro budget di area , mediante un coefficiente di area dato dal prodotto tra il numero dei "dipendenti di area con requisiti per concorrere" e l'importo base del differenziale per area, come indicato in tabella A del CCNL 16.11.2022 sotto riportata (*).
c	Per ciascuna area, si procede all'attribuzione dei Differenziali Stipendiali fino al raggiungimento del 40% dei partecipanti o fino all'esaurimento del budget di area.
d	L'importo complessivo delle quote incrementali dei differenziali stipendiali base stabiliti nella Tabella A (*) del CCNL del 16.11.2022 per insegnanti, educatrici, agenti polizia locale, istruttori e funzionari iscritti agli albi è calcolato una volta approvata la graduatoria definitiva di assegnazione. Tale importo va a ridurre proporzionalmente quelli destinati a Performance Organizzativa e Performance Individuale.

(*) TABELLA A - CCNL 16.11.2022

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero Massimo di differenziali attribuibili
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1.600	6
Istruttori	750	5
Operatori Esperti	650	5
Operatori	550	5

INCREMENTI DIFFERENZIALE STIPENDIALE	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Riferimento CCNL 16.11.2022
Insegnanti ed educatrici Area Istruttori	350	Art. 92
Agenti polizia Locale Area Istruttori con funzioni di coordinamento attribuite con atto formale	350	Art. 96

Funzionari iscritti ad ordini/albi professionali per lo svolgimento dell'attività lavorativa	200	Art. 102
Istruttori iscritti ad ordini/albi professionali per lo svolgimento dell'attività lavorativa	150	Art. 102

2. CRITERI DI DEFINIZIONE DELLE GRADUATORIE PER AREA

CRITERIO A) Risultanze del sistema di valutazione della performance individuale: peso ponderato 80% - art. 14 comma 2 lett. d) e lett. e)

1	Media delle ultime tre valutazioni annuali disponibili in ordine cronologico.
2	È ammessa la media delle ultime due valutazioni solo nel caso in cui la mancanza della terza valutazione sia motivata da una delle fattispecie indicate all'art. 9 comma 3 lett. C del CCDI 2024-2026

Ai fini della media delle valutazioni, nel caso in cui il dipendente abbia più valutazioni nel corso di ciascun anno, si prende in considerazione la valutazione che copre il periodo dell'anno più lungo.

Per le valutazioni ottenute come dirigente, EQ o attribuite in altro ente di provenienza, il punteggio viene rapportato a trentesimi.

Esempio attribuzione punteggi

criterio A) - Media valutazioni	Punteggio assoluto	Punteggio ponderato (80%)
Esempio: $(30+30+30)/3=30$	30,00	$30*0,8 = 24,00$
Esempio: $(27,50+29+27,50)/3=28$	28,00	$28*0,8 = 22,40$
Esempio: $(25+20+20)/3=21,96$	Non valutabile: media inferiore a 22	=

CRITERIO B) Esperienza professionale: peso ponderato 20% art. 14 comma 2 lett. d) e lett. e)

1	Per esperienza professionale si intende quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.
2	Si considera l'esperienza professionale a decorrere dall'ultimo Differenziale Stipendiale (o PEO) acquisito o, in caso di mancanza di Differenziale Stipendiale (o PEO), la data di accesso all'area professionale

Attribuzione punteggi

criterio B) – Ultima progressione d'area/Ingresso area	Punteggio assoluto	Punteggio ponderato (20%)
Almeno 15 anni	30	$30*0,2 = 6,00$
Almeno 10 anni e meno di 15 anni	25	$25*0,2 = 5,00$
Almeno 7 anni e meno di 10 anni	20	$20*0,2 = 4,00$
Almeno 5 anni e meno di 7 anni	15	$15*0,2 = 3,00$
Almeno 3 anni e meno di 5 anni	10	$10*0,2 = 2,00$
Meno di 3 anni	0	
N.B.: Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile (30gg). Sono considerati mesi interi frazioni superiori a quindici giorni		

CRITERIO C) Punteggio aggiuntivo - art. 14 comma 2 lett. f)

1	Al personale che non abbia ottenuto progressioni economiche da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo non superiore al 3% del punteggio ottenuto sommando i criteri A e B
---	--

Attribuzione punteggi

Criterio C) – Punteggio aggiuntivo	Punteggio
Almeno 15 anni	= 3% x (Criterio A+ Criterio B)
Almeno 10 anni e meno di 15 anni	= 2% x (criterio A + Criterio B)
Almeno 6 anni e meno di 10 anni	= 1% x (Criterio A+ Criterio B)

3. CRITERI IN CASO DI PARITA'

1°	In caso di parità, prevale il dipendente con la migliore valutazione dell'anno più prossimo all'anno di riferimento dei Differenziali Stipendiali da attribuire.
2°	In caso di ulteriore parità, prevale il dipendente con il minor numero di differenziali stipendiali (ex posizioni economiche)
3°	In caso di ulteriore parità prevale il dipendente con l'ultimo Differenziale Stipendiale (o PEO) o, in caso di mancanza di Differenziale Stipendiale (o PEO), con data di accesso all'area professionale più lontana nel tempo.
4°	In caso di ulteriore parità prevale il dipendente che si trova nell'area professionale (ex categoria giuridica) da più tempo.
5°	In caso di ulteriore parità, prevale il dipendente con maggiore età anagrafica.

Allegato C - Protocollo d'intesa per l'individuazione dei contingenti di personale di diverse aree e profili professionali, addetti ai servizi minimi essenziali, esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.

Art. 1 – Finalità e oggetto

1. Il presente protocollo è finalizzato a dare attuazione alle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146 e s.m.i., in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e nell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19.9.2002 integrato dal CCNQ dell'8 marzo 2016, individuando, per le diverse aree e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, apposti contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.
2. Il presente protocollo individua:
 - a) le aree e i profili professionali che formano i contingenti;
 - b) i contingenti di personali, suddivisi per area e profilo professionale;
 - c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.
3. Le norme del presente protocollo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato.

Art. 2 – Contingenti di personale che devono astenersi dallo sciopero

1. I contingenti di personale che devono astenersi dallo sciopero sono riportati nell'elenco, allegato al presente accordo, che ne costituisce parte integrante.
2. I Responsabili di Settore/Unità di staff, in occasione di ogni sciopero, individuano, con ordine di servizio, di norma con criteri di rotazione in base all'ordine alfabetico, i nominativi del personale, incluso nei contingenti come sopra definiti al comma 1, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. Entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, i nominativi sono comunicati ai singoli lavoratori interessati e al Settore Risorse Umane, che provvede a comunicarli alle organizzazioni sindacali locali. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo al proprio Responsabile di Settore/Unità di staff la sostituzione, nel caso questa sia possibile. Qualora sia possibile la sostituzione, oltre che al dipendente interessato la comunicazione deve essere effettuata anche al Settore Risorse Umane, che provvede alla comunicazione alle organizzazioni sindacali locali.
3. Resta fermo quanto stabilito nello specifico dagli articoli 3 e 4 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19.9.2002 integrato dal CCNQ dell'8 marzo 2016.
4. Analogamente con i contingenti individuati di cui al presente articolo viene garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili durante lo svolgimento delle assemblee, fatto salvo quanto indicato specificatamente per le funzioni di polizia locale.

Art. 3 – Clausole di salvaguardia nei contratti di appalto

1. L'Amministrazione avrà cura di prevedere che nei contratti di appalto che comportino prestazioni lavorative rese da soggetti esterni all'ente, siano inserite clausole di salvaguardia che garantiscano in ogni caso, anche in costanza di situazioni di conflittualità che non interessano il settore del pubblico impiego, le prestazioni minime individuate con il presente protocollo.

Art. 4 – Norma di rinvio

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente protocollo, valgono le norme contenute nella legge n. 146/1990 e s.m.i., nonché nell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19.9.2002 integrato dal CCNQ dell'8 marzo 2016.

ELENCO CONTINGENTI DI PERSONALE ESONERATO DALLO SCIOPERO

1) Servizio Biblioteche

settore	profilo professionale	area	contingente
Cultura, Musei e Biblioteche - Servizio Biblioteche	Collaboratore Servizi di supporto o Collaboratore amm.vo	operatori esperti	2
	Collaboratore Servizi di supporto o Collaboratore amm.vo	operatori esperti	1
	Bibliotecario	funzionari	1
	Bibliotecario o istruttore amm.vo	funzionari istruttori	1

- 2) Servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la**

tutela fisica dei cittadini

settore	profilo professionale	area	contingente
Edilizia Civile e Sociale	Funzionario Tecnico	funzionari	1
Edilizia Scolastica	Funzionario Tecnico	funzionari	1

3) Servizio di Polizia Locale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

- attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
- attività di rivelazione relativa all'infortunistica stradale;
- attività di pronto intervento;
- attività della centrale operativa;
- vigilanza casa municipale;
- assistenza al servizio di cui al n. 8, in caso di sgombero della neve.

settore	profilo professionale	area	contingente	note	
Polizia locale	Agente Polizia Locale	istruttori	5	Notturmo: 2	Piantone (24 hr)
				1° turno: 1	
				2° turno: 1	
				Serale: 1	
	Agente Polizia Locale	istruttori	3	1° turno: 1	Centrale operativa
				2° turno: 1	
				Serale: 1	
	Agente Polizia Locale	istruttori	12	Comando centrale 1° turno: 2	Pronto Intervento , Infortunistica stradale, Casa Municipale e ulteriori necessità
				Comando centrale 2° turno: 2	
				Comando centrale serale: 2	
				Centro storico 1° turno: 2	
				Centro storico 2° turno: 2	
	Ufficiale Direttivo di Polizia Locale	funzionari	3	Sanpolino 1° o 2° turno: 2	
				1° turno diurno: 1	
				2° turno diurno: 1	
				Serale: 1	

Per l'assemblea sindacale:

settore	profilo professionale	area	contingente	note
Polizia locale	Agente Polizia Locale	istruttori	2	Corpo di Guardia
	Agente Polizia Locale	istruttori	2	Centrale operativa
	Agente Polizia Locale	istruttori	4	Pronto intervento
	Ufficiale Direttivo di Polizia Locale	funzionari	2	

4) Servizio di Protezione Civile e di tutela idrogeologica

settore	profilo professionale	area	contingente
Tutela ambientale, protezione civile, tutela idrogeologica e RIM	Responsabile del Servizio	funzionari	1
	Tutto il personale del servizio reperibilità		

5) Servizi demografici limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

a. raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;

b. attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.

settore	profilo professionale	area	contingente
<i>Servizi Demografici - Stato Civile</i>	Funzionario amm.vo o Istruttore amm.vo o Collaboratore amm.vo	funzionari o istruttori o operatori esperti	2 (1 nascite - 1 decessi)
<i>Servizi Demografici - Ufficio elettorale e commissione elettorale</i>	Funzionario amm.vo	funzionari	1
	Operatore di supporto	operatori	2
	Istruttore amm.vo o Collaboratore amm.vo	istruttori o operatori esperti	3
	Specialista Informatico	funzionari	1

6) Servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale

settore	profilo professionale	area	contingente
<i>Servizi Sociali</i>	Responsabile del Servizio	funzionari	1

7) Servizio di Sportello Unico per l'Edilizia (SUE)

settore	profilo professionale	area	contingente
<i>Sue</i>	Funzionario Tecnico	funzionari	1

8) Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24

settore	profilo professionale	area	contingente
<i>Strade</i>	Funzionario Tecnico	funzionari	1
	Istruttore Tecnico	istruttori	1
	Operatore Tecnico	operatori esperti	1
	Operatore Tecnico	operatori esperti	1
	<i>Tutto il personale del servizio reperibilità neve (novembre - marzo)</i>		

9) Servizi cimiteriali

settore	profilo professionale	area	contingente
<i>Coordinamento amministrativo, servizi cimiteriali e sismica - Servizi Cimiteriali</i>	Collaboratore Servizi di supporto o Istruttore amm.vo	Istruttori o operatori esperti	2
	Istruttore amm.vo o Collaboratore amm.vo	Istruttori o operatori esperti	1

10) Servizi educativi e scolastici, secondo le indicazioni degli artt. 3 e 4 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19.9.2002 integrato dal CCNQ dell'8 marzo 2016.

COSTITUZIONE E DESTINAZIONE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE - ANNO 2025

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo 1 – Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni del CCNL 16.11.2022, è stato quantificato dall'Amministrazione nei seguenti importi (da considerarsi tutti lordo dipendente). Nel caso in cui il nuovo ccnl 2022/2024 dovesse essere sottoscritto entro il 31.12.2025 e contenesse novità in materia di costituzione di Fondo del salario accessorio, si provvederà a integrare la presente relazione.

Nel corso del 2025 è stato approvato il Decreto Legge 14.3.2025 n. 25, convertito con modificazioni nella legge 9.3.2025 n. 69 che, all'art. 14 comma 1bis, ha previsto la possibilità per gli enti locali di procedere, a decorrere dal 2025, a incrementare le risorse a disposizione del salario accessorio del personale non dirigente fino al raggiungimento di un'incidenza non superiore al 48% delle somme destinate alla componente stabile del fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di EQ, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle quattro aree professionali (operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari).

Tale aumento opera in deroga al limite previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 e consente di incrementare la parte stabile del fondo, dando luogo a un onere permanente a carico del bilancio dell'Ente che richiede la necessità di verificare gli effetti di tale aumento sotto il profilo della sostenibilità finanziaria su un arco temporale adeguatamente lungo e correlato quindi al vincolo del rispetto dell'equilibrio di bilancio su base pluriennale, attestato dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Sulla base della norma e della successiva circolare applicativa del Ministero Economia e Finanze e tenendo conto dei limiti normativi imposto per tale incremento, l'Amministrazione ha deciso di procedere con l'aumento di 1 milione di euro, lordo ente, pari quindi ad un aumento della parte stabile del fondo di € 746.000,00, come risulta dal prospetto allegato (*Allegato "A"*).

Descrizione	Importo 2025 (€)
Risorse stabili sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017	6.168.447
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017	1.951.211
Totale risorse sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017	8.119.658
Risorse stabili non sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017	938.050
Risorse stabili di cui all'art. 14comma 1 bis del DL n. 25/2025 conv. in Legge n. 69/2025 non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017	746.000

Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017	683.870
Totale risorse non sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017	2.367.920
Totale risorse dipendenti	10.487.578
Descrizione	Importo 2025 (€)
EQ - Risorse fisse nel limite D. Lgs 75/2017	1.238.000
EQ – Risorse variabili fuori dal limite D. Lgs. 75/2017	9.815
Fondo EQ – Totale risorse EQ	1.247.815
Totale fondo accessorio stabili + variabili	11.735.393

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

La parte “stabile” del fondo, costituita ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti: CCNL 21.05.2018 e CCNL 16.11.22, con determina n. 842/2025, viene pertanto integrata, con deliberazione di GC n. 482 del 26.11.2025, con le modifiche sopra riportate

Risorse storiche consolidate.

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, CCNL del 21.5.2018, 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 organizzative.

L'importo di cui all'art. 67, comma 1 è 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).

Come precisato nella successiva Sezione 3, tale fondo è stato negli anni passati, ridotto di un importo pari a € 128.000 destinato alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni di elevata qualificazione (scendendo a € 6.105.370). In questa sede, si procede ad una ulteriore riduzione di € 140.000 da destinare alla retribuzione di posizione e risultato del personale incaricato di elevata qualificazione. L'importo di cui all'art. 67 comma 1 è pertanto pari a **€ 5.965.370** (€ 6.105.370 - € 140.000).

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di 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;

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”.

- 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 data²;

- 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;

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 31.12.2018³;

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 75/2017.

Dall'anno 2025 si aggiunge l'incremento di € 746.000 ai sensi dell'art. 14 comma 1bis del già citato decreto legge n. 25/2025, risorse formalmente indicate dal legislatore fuori dal limite di cui all'art. 23 comma 2 del d. lgs. 75/2017.

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

Descrizione	Importo 2025 (€)
CCNL 16.11.22 art. 79, comma 1, lett. a) - ex art. 67 comma 1	5.965.370
CCNL 16.11.22 art. 79, comma 1, lett. a) - ex art. 67 comma 2. lett. c)	203.077
Totale Risorse stabili sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017	6.168.447
CCNL 16.11.22 art. 79, comma 1, lett. a) - ex art. 67 comma 2. lett. a)	139.276
CCNL 16.11.22 art. 79, comma 1, lett. a) - ex art. 67 comma 2. lett. b)	121.494
CCNL 16.11.22 art. 79, comma 1, lett. b) relative al 2023	138.918
CCNL 16.11.22 art. 79, comma 1, lett. d)	174.199
CCNL 16.11.22 art. 79, comma 1-bis	364.163
Art. 14 comma 1bis DL 25/2025 conv. con modificazioni in L. 69/2025	746.000
Totale Risorse stabili non sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.Lgs . n. 75/2017	1.684.050
Totale Risorse stabili	7.852.497

Si dà atto che lo stanziamento costituito per la retribuzione di posizione e risultato del personale titolare di posizione di elevata qualificazione per il 2025 è di € 1.238.000.⁴

² Vedi nota n.1

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 2025 (€)
Fondo EQ - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.238.000

Sezione II - Risorse variabili

La parte variabile del fondo è così determinata:

Descrizione	Importo 2025 (€)
Art. 79 comma 2 lett. a) – Compensi avvocatura sentenze compensate	37.000
Art. 79 comma 2 lett. a) – Rateo RIA Anno precedente	8.309
Art. 79 comma 2 lett. b) - 1,2% monte salari 1997	498.752
Art. 79 comma 2 lett. c) – Risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondo a scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva	1.407.150
Totale parte variabile sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017	1.951.211
Art. 79 comma 2 lett. a) – compensi avvocatura per sentenze recuperate	48.000
Art. 79 comma 2 lett. a) – Compensi Istat	10.000
Art. 79 comma 2 lett. a) – Sponsorizzazioni e servizi c/o terzi	16.000
Art. 79 comma 2 lett. a) – Indennità di ordine pubblico	15.000
Art. 79 comma 2 lett. a) - Indennità centralinista non vedente	1.700
Art. 79 comma 2 lett. a) – Incentivi funzioni tecniche	420.000
Art. 79 comma 3 - 0,22% monte salari 2018 quota anno 2023 (quota dipendenti)	88.720
Art. 79 comma 3 lett a) – Incentivi per recupero evasione fiscale (*)	84.450
Totale parte variabile non sottoposta alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017	683.870
Totale Risorse variabili	2.635.081,00

La quota relativa agli incentivi per il recupero fiscale, previsti dai commi 1091 e 1091bis dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 e finanziati dalle maggiori riscossioni nell'ambito dell'attività di accertamento e liquidazione dei tributi Imu e Tari, sarà liquidata in base ai criteri contenuti nello specifico regolamento adottato dalla Giunta, con deliberazione n.481 del 26.11.2025 inseriti nell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2024/2026 - aggiornamento 2025.

⁴ Inizialmente 933.000 nel 2018; alzato a 970.000 nel 2019, utilizzando risorse variabili nel limite; 1.010.000 nel 2021; 1.020.000 nel 2022; 1.098.000 nel 2023; 1.238.000 nel 2025 per un aumento totale dal 2018 al 2025 di 268.000 euro di risorse stabili nel limite trasferite.

Si dà atto che, per il 2025, lo stanziamento di parte variabile non sottoposto al limite, costituito per la retribuzione di posizione e risultato del personale titolare di posizione di elevata qualificazione, è di € 9.815,00:

QUOTA EQ Art. 79 comma 3 - 0,22% monte salari 2018 quota anno 2025	9.815
---	--------------

L'inserimento nel Fondo 2025 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 (Verbale n. 1/2025 pg. 30742/2025 del 27.1.2025 e verbale n. 2/2025 pg. 39692/2025 del 3.2.2025)

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 importi 2021 dei relativi fondi (dipendenti: € 9.129.196,00; E.Q. € 1.010.000,00) dando origine ai rispettivi importi di € 88.720,00 per i dipendenti e € 9.815,00 per le E. Q.

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Il Fondo nella parte stabile nel limite, negli anni ha subito una riduzione pari a € 268.000, importo destinato all'incremento della retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di elevata qualificazione.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo 2025 (€)
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (art. 14 comma 1 bis del D.L. 25/2025)	746.000
Risorse variabili	2.635.081
Totale fondo tendenziale	3.381.081
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	0
Decurtazione risorse variabili	0
Totale decurtazioni fondo tendenziale	0
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	746.000
Risorse variabili	2.635.081
Totale Fondo sottoposto a certificazione	3.381.081
FONDO EQ sottoposto a certificazione	9.815

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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

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.

DESCRIZIONE	IMPORTO 2025 (€)
Risorse necessarie a corrispondere i differenziali Peo al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti (comprensivo dei differenziali stipendiali B3 E D3 di cui all'art. 0 c. 2 ccnl 2022 per € 364.163)	2.752.000
Indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22.1.2004	783.000
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	181.000
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	9.440
TOTALE	3.725.440

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal presente contratto, le somme di seguito riportate.

DESCRIZIONE	IMPORTO 2025 (€)
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – condizioni disagiate	150.000
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – condizioni rischiose	365.000
Indennità di turno, reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 comma 1 del ccnl del 14.9.2000	985.000
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – maneggio valori	900
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies	292.000
Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies	77.000
Indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies	245.000
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	282.000
Performance organizzativa – Obiettivi di Settore	915.000
Performance individuale	1.145.088
Performance organizzativa – parte legata agli obiettivi rilevanti di cui all'art. 81 comma 4 del CCNL 16.11.2022	348.000
Performance organizzativa – obiettivi di cui all'art. 208 del C.d.S e art. 98 CCNL 16.11.2022	1.325.000

DESCRIZIONE	IMPORTO 2025 (€)
Compensi avvocatura per sentenze compensate	37.000
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 d.lgs n. 50/2016 e art. 45 d.lgs 36/2023)	420.000
Indennità centralinista non vedente	1.700
Compensi avvocatura per sentenze recuperate	48.000
Compensi Istat	10.000
Entrate c/terzi - Sponsorizzazioni	16.000
Incentivi contrasto e recupero evasione tributaria, Imu, Tari (art.1 c 1091-1091bis L.145/18)	84.450
Indennità ordine pubblico	15.000
TOTALE	6.762.138

Fondo Posizioni di Elevata Qualificazione

DESCRIZIONE	IMPORTO 2025 (€)
Risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni di Elevata Qualificazione (risorse stabili)	1.238.000
Art. 79 comma 3 del CCNL 16.11.2022 (risorse variabili fuori limite art. 23)	9.815
TOTALE FONDO EQ	1.247.815

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 contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

DESCRIZIONE	IMPORTO 2025 (€)
Somme non regolate dal contratto	€ 0
Somme regolate dal contratto	€ 11.735.393
Destinazioni ancora da regolare	€ 0
TOTALE	€ 11.735.393

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 2025 (€)
Totale risorse stabili del fondo (comparto ed EQ)	8.335.344
Totale destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto)	7.202.000

- 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 assegnati.
- c.** attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate 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 2025.

Qui di seguito, la costituzione del fondo di parte stabile e variabile 2025 ed un confronto con il 2024.

COSTITUZIONE FONDO ACCESSORIO - ANNO 2025 CONFRONTO CON 2024		
Voce	Importo 2024 (€)	Importo 2025 (€)
Art.79.1.a (ex art. 67 c. 1 e c.2)	6.105.370	5.965.370
Art.79.1.a (ex art. 67.2.c) RIA	193.924	203.077
Totale parte stabile (Nel limite art. 23.2 d.lgs n. 75/2017)	6.299.294	6.168.447
Art.79.2.a	37.000	37.000
Art.79.2.a (ex Art.67.3 d) RIA 2024	9.153	8.309
Art.79.2.b	498.752	498.752
Art.79.2.c	1.415.459	1.407.150
Totale parte variabile (nel limite di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs n. 75/2017)	1.960.364	1.951.211
Rispetto Limite	8.259.658	8.119.658
Art.79.1.d (vedi anche Art.76)	174.199	174.199
Art.79.1.a (ex art. 67.2.a)	139.276	139.276
Art.79.1.a (ex art. 67.2.b)	121.494	121.494
Art.79 Comma 1.b e Comma 6	138.918	138.918
Art.79.1 Bis	364.163	364.163
ART. 14 COMMA 1BIS DL 25/2025	-	746.000
Totale parte stabile (Fuori Limite)	938.050	1.684.050
Art.79.3	88.720	88.720
Indennità centralinista non vedente	1.700	1.700
art.79.2.a (ex art. 67.3.c)	420.000	420.000
art.79.2.a (ex art. 67.3.c)	-	84.450
art.79.2.a (ex art. 67.3.c)	48.000	48.000
art.79.2.a (ex art. 67.3.c)	10.000	10.000
art.79.2.a (ex art. 67.3.a)	15.000	16.000
Min. Interno Circ.333G/div.2-2501.03.04	15.000	15.000
Quota ANPR liste elettorali	12.346	-
Totale parte variabile (Fuori Limite)	610.766	683.870
TOTALE	9.808.474	10.487.578
ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.098.000	1.238.000
Art.79.3	9.815	9.815
totale fondo E.Q.	1.107.815	1.247.815
TOTALE FONDO ACCESSORIO	10.916.289	11.735.393
LIMITE art. 23.2 d.lgs n. 75/2017 (con EQ)	9.357.658	9.357.658
TOTALE RISORSE NEL LIMITE	9.357.658	9.357.658

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo anno 2025 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2024.

DESCRIZIONE VOCI COMPARTO	DESTINATO 2024	DESTINATO 2025
Risorse differenziali di Peo , al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.	2.895.000	2.752.000
Differenziali stipendiali B3 e D3 Art.80 comma 1 CCNL 2022		
PEO, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	288.000	282.000
Indenn.comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004	774.000	783.000
Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo scolastico	171.000	181.000
Indennità continuano ad essere corrisposte ex-VIII qualifica funz.le non EQ	9.000	9.440
indennità di turno, indennità di reperibilità	1.015.000	985.000
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – condizioni rischiose	296.000	365.000
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – condizioni disagiate	114.000	150.000
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – maneggio valori	600	900
compensi per specifiche responsabilità, secondo discipline all'art. 70 quinquies	270.000	292.000
indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies COMMISSARIO PL	66.000	77.000
indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies	244.000	245.000
performance organizzativa – Obiettivi di Settore	720.000	915.000
performance individuale	770.828	1.145.088
performance organizzativa – parte per obiettivi art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 2022	353.000	348.000
performance organizzativa – obiettivi di cui all'art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 2022 ed ex art. 208 del C.d.s. (€ 783.900 - Polizia Locale)	1.263.000	1.325.000
compensi avvocatura per sentenze compensate	37.000	37.000
TOTALE (parte stabile complessiva e parte variabile nel limite)	9.286.428	9.892.428
Indennità centralinista non vedente (prevista da Legge quindi non sul Fondo)	1.700	1.700
incentivi per funzioni tecniche (art. 113 d.lgs n. 50/2016)	420.000	420.000
incentivi contrasto e recupero evasione tributaria Imu-Tari (art.1 c.1091-1091bis L.145/18)	-	84.450
Compensi avvocatura per sentenze recuperate	48.000	48.000
Art. 68, c.2, lett. g), CCNL 21.5.2018: compensi previsti da disposiz. di legge, Istat	10.000	10.000
Entrate c/terzi - Spons.	15.000	16.000
Indennità Ordine pubblico (Min. Interno Circ.333G/div.2-2501.03.04)	15.000	15.000
Intefrazione in ANPR liste elettorali	12.346	-
TOTALE COMPARTO	9.808.474	10.487.578
Retribuzione di posizione e di risultato destinate alle posizioni organizzative	1.098.000	1.238.000
Art. 79.3 0,22% monte salari 2018	9.815	9.815
TOTALE E.Q.	1.107.815	1.247.815
TOTALE GENERALE	10.916.289	11.735.393

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 programmatica 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 2025 risulta rispettoso del vincolo del divieto di superamento del fondo 2016 stabilito dall'art. 23, comma 2, del d.lgs n. 75/2017 tenuto conto che sono stati posti al di fuori del limite:

- gli importi previsti dall'art. 67, comma 2, lett. a) e b), del CCNL del 21.5.2018 (come chiarito dalla Dichiarazione Congiunta n. 5 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018 e dal parere della Sezione Autonomie della Corte dei conti n. 19/2018 quanto dall'art. 11 del D.L. n. 135/2018);
- gli importi previsti dall'art. 79 comma 5 del CCNL del 16.11.2022 (come previsto dal comma 6 del medesimo art. 79),
- l'importo relativo all'incremento del Fondo ai sensi dell'art. 14 comma 1bis del decreto legge n. 25/del 2025, come stabilito dal decreto stesso.

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 note prot. n. 125529/2025 e n. 409165/2025).

Brescia, 18 dicembre 2025

La Responsabile del Settore Risorse Umane
dott.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

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATI INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE 2024/2026

RELAZIONE ILLUSTRATIVA 2025

Modulo 1 – Illustrazione aspetti procedurali e sintesi contenuti dell'ipotesi di contratto

Data di sottoscrizione	Ipotesi di contratto: 9/12/2025 Contratto: 18/12/2025
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025
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 sigle):</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 Albini <input checked="" type="checkbox"/> Diego Botter <input checked="" type="checkbox"/> Andrea Cristini <input checked="" type="checkbox"/> Fabrizio Melorio <input 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 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 del contratto:</u> <input checked="" type="checkbox"/> Chiara Albini <input checked="" type="checkbox"/> Diego Botter <input checked="" type="checkbox"/> Andrea Cristini <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>

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) Prestazioni personale Polizia Locale per iniziative private i) Indennità servizio esterno e di funzione Polizia Locale j) Criteri determinazione retribuzione risultato E.Q. k) Rapporto di lavoro tempo parziale l) Reperibilità, turnazioni, lavoro straordinario
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<u>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</u> In data 29/01/2025 con deliberazione della Giunta comunale n. 31 è stato adottato il PIAO 2025-2027, contenente, tra l'altro, la sottosezione "Performance".
		<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> Con la medesima deliberazione di approvazione del PIAO 2025-2027 è stata approvata la sottosezione "Trasparenza e Rischi Corruttivi".
		<u>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</u> Sì, per quanto di competenza.
		<u>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</u> Il Nucleo di valutazione provvederà a validare la relazione sulla performance relativa all'anno 2025, come previsto per legge, entro il 30 giugno 2026.
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, come nel 2024;

Art. 9 - Viene esplicitata la valorizzazione economica dei progetti rilevanti per il 2025 (fatta salva la valutazione del Nucleo di valutazione);

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro – Sono stati rivisti gli importi economici corrisposti per le indennità di disagio, rischio e maneggio valori.

Art. 14 - Compensi di cui all'art. 80 comma 2 lett. g) del CCNL 16.11.2022 – viene introdotto l'incentivo per le attività di contrasto e recupero dell'evasione delle entrate tributarie Imu e Tari (art. 1 comma 1091 e 1091bis della Legge 145/2018);

Art. 18 – Incrementata l'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

Art. 19 - Incrementata l'indennità di funzione del personale della Polizia Locale

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.

DESCRIZIONE VOCI COMPARTO	DESTINATO 2025
Risorse differenziali di Peo , al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.	2.752.000
Differenziali stipendiali B3 e D3 Art.80 comma 1 CCNL 2022	
PEO, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	282.000
Indenn.comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004	783.000
Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo scolastico	181.000
Indennità continuano ad essere corrisposte ex-VIII qualifica funz.le non EQ	9.440
indennità di turno, indennità di reperibilità	985.000
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – condizioni rischiose	365.000
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – condizioni disagiate	150.000
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – maneggio valori	900
compensi per specifiche responsabilità, secondo discipline all'art. 70 quinquies	292.000
indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies COMMISSARIO PL	77.000
indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies	245.000
performance organizzativa – Obiettivi di Settore	915.000
performance individuale	1.145.088
performance organizzativa – parte per obiettivi art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 2022	348.000
performance organizzativa – obiettivi di cui all'art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 2022 ed ex art. 208 del C.d.s. (€ 783.900 - Polizia Locale)	1.325.000
compensi avvocatura per sentenze compensate	37.000
TOTALE (parte stabile complessiva e parte variabile nel limite)	9.892.428
Indennità centralinista non vedente (prevista da Legge quindi non sul Fondo)	1.700
incentivi per funzioni tecniche (art. 113 d.lgs n. 50/2016)	420.000
incentivi contrasto e recupero evasione tributaria Imu-Tari (art.1 c.1091-1091bis L.145/18)	84.450
Compensi avvocatura per sentenze recuperate	48.000
Art. 68, c.2, lett. g), CCNL 21.5.2018: compensi previsti da disposiz. di legge, Istat	10.000
Entrate c/terzi - Spons.	16.000
Indennità Ordine pubblico (Min. Interno Circ.333G/div.2-2501.03.04)	15.000
Intefrazione in ANPR liste elettorali	-
TOTALE COMPARTO	10.487.578
Retribuzione di posizione e di risultato destinate alle posizioni organizzative	1.238.000
Art. 79.3 0,22% monte salari 2018	9.815
TOTALE E.Q.	1.247.815
TOTALE GENERALE	11.735.393

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, in merito alle previsioni in materia di meritocrazia e premialità, quanto di seguito:

- 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%;
- i differenziali stipendiali (ex p.e.o.) sono assegnati in base alla valutazione della performance individuale ed all'esperienza professionale nel medesimo profilo;
- 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:

- per il 2025 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 2025 alla performance individuale più del 30% delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. a) del CCNL 16.11.2022 - con esclusione delle lettere c), f), g) dell'art 67 comma 3 del CCNL 2015-2018 in esso citate.

Si evidenzia 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 dei differenziali stipendiali (ex p.e.o), cui si riferisce l'art. 8 del CCDI 2025 e la metodologia applicativa di cui 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 di tre 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, 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 tal 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, 18 dicembre 2025

La Responsabile del Settore
Dr.ssa Silvia Zanotti