



COMUNE DI BRESCIA

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente anno 2017

Le Delegazioni trattanti, esperite le procedure previste, comprese quelle di cui all'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004, stipulano il CCDI 2017 del Comune di Brescia.

la Delegazione trattante dell'Ente nelle seguenti persone:

Presidente

[Signature]

Componente

[Signature]

Componente

[Signature]

la Delegazione di parte sindacale nelle seguenti persone:

RSU MASSIMO PARATI VI

[Signature]

RSU VITO ARDUINO VI

[Signature]

RSU CRISTINI ANDREA

[Signature]

RSU SINIS DIEGO

[Signature]

RSU CARREZZI AGOSTINO

[Signature]

RSU ~~ANNUNZI~~

RSU _____

RSU _____

RSU _____

RSU _____

RSU _____

I rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del vigente CCNL

per CGIL FP 

per CISL FPS 

per UIL FPL 

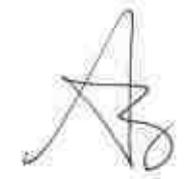
per DICCAP 

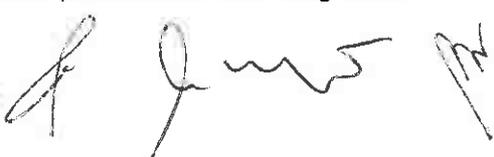
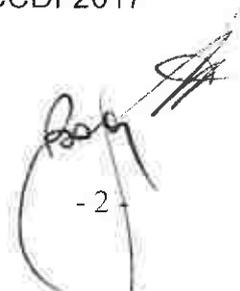
Letto, confermato, sottoscritto

Addì 30/12/2017 in Brescia

Visti:

- l'accordo sindacale del 22 gennaio 2004 (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 04.02.2004);
- il Contratto collettivo decentrato integrativo del 2008;
- il Contratto collettivo decentrato integrativo del 2009;
- il Contratto collettivo decentrato integrativo del 2010;
- il Contratto collettivo decentrato integrativo del 2011;
- il Contratto collettivo decentrato integrativo del 2012;
- il Contratto collettivo decentrato integrativo del 2013;
- il Contratto collettivo decentrato integrativo del 2014;
- il Contratto collettivo decentrato integrativo del 2015;
- il Contratto collettivo decentrato integrativo del 2016;
- il Contratto collettivo decentrato integrativo del 2017 – primo stralcio;
- il parere favorevole del Collegio dei revisori dei conti all'ipotesi di CCDI 2017 definitivo del personale non dirigente;
- l'autorizzazione della Giunta comunale alla sottoscrizione dell' ipotesi di CCDI 2017 definitivo del personale non dirigente;

le parti convengono quanto segue:

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente anno 2017

Art. 1 - Campo di applicazione e durata del contratto

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica al personale del Comune di Brescia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.
2. La validità del contratto è per l'anno 2017, salvo diversi e specifici rinvii a scadenza diversa. Il contratto rimane comunque valido ed applicabile fino alla sottoscrizione del contratto successivo.
3. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. Le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo si incontrano entro 10 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materia da essi regolate.

Art. 2 – Servizi essenziali in caso di sciopero ed assemblea

1. La disciplina relativa ai servizi essenziali da garantire in caso di sciopero o assemblea del personale è quella già stabilita nel CCDI del 2011, con la seguente integrazione in applicazione del D.L. n. 146/2015 e del CCNQ dell'8 marzo 2016:

- Servizio Biblioteche: in caso di sciopero vengono garantiti i seguenti servizi della Biblioteca Queriniana fino alle ore 16 (restituzione volumi, consegna prenotazioni effettuate entro le h. 12.30 del giorno precedente, reference, prestito interbibliotecario con solo consegna materiali, sala lettura) con i seguenti dipendenti: 1 addetto al prestito interbibliotecario 1° piano (Esecutore B1 / Coll.amm. B3); 1 addetto al reference 1° piano (Istr. dir. cult. D1 / Funz.cult. D3); 1 per gli uffici 2° piano (Istr.dir.cult. D1 / Funz.cult. D3 / Istr. Amm. C1). Non saranno, invece, garantiti i seguenti servizi: per la Biblioteca Queriniana il prestito ordinario, la consultazione Fondo antico e l'accesso oltre le ore 16; l'apertura della Sala Cavallerizza, dell'Emeroteca scientifica, della Sala giornali / Internet, della Mediateca e delle Biblioteche decentrate.

Art. 3 – Destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane

1. La destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane è quella indicata nel seguente prospetto (gli importi indicati sono lordo dipendente):

| Voce contrattuale | Anno 2017 |
|--|----------------|
| Indennità di turno, rischio, disagio, reperibilità, ecc. | € 1.242.000,00 |
| Posizioni organizzative | € 933.000,00 |
| Progressioni orizzontali storiche | € 2.762.000,00 |
| Specifiche responsabilità | € 200.000,00 |
| Indennità di comparto | € 731.000,00 |
| Indennità personale educativo | € 173.000,00 |
| Produttività strategica maestre | € 105.000,00 |
| Produttività strategica cimiteri | € 18.000,00 |
| Produttività collettiva tempi determinati | € 23.000,00 |
| Produttività collettiva tempi indeterminati | € 1.737.000,00 |
| Progetti art. 15 | € 100.000,00 |
| Produttività strategica trasporti sociali | € 13.500,00 |
| Produttività strategica demografici | € 52.500,00 |
| Produttività strategica polizia locale | € 1.210.000,00 |
| Decurtazione per malattia | € 20.000,00 |

| | | |
|--------------------------------------|---|-----------------------|
| Compensi avvocatura - compensate | € | 37.000,00 |
| Totale | | € 9.357.000,00 |
| Compensi avvocatura - recuperate | € | 34.000,00 |
| Incentivi alla progettazione | € | 42.000,00 |
| Totale fondo 2017 complessivo | | € 9.433.000,00 |

2. Con riferimento alla voce relativa alla produttività collettiva per i tempi indeterminati, un importo, pari ad euro 90.000 (lordo dip.), potrà essere corrisposto solo se interverranno, entro il 30/11/2018, chiarimenti interpretativi o normativi (come potrebbe evincersi anche da recentissima integrazione normativa dell'art.113 del codice dei contratti in sede di legge di bilancio 2018) definitivi relativamente alla possibilità di escludere, dal tetto del fondo del trattamento accessorio del 2017, gli incentivi per le funzioni tecniche. In caso contrario, detto importo di euro 90.000 sarà corrisposto a titolo di incentivo per le funzioni tecniche.

3. Eventuali residui delle voci del fondo (ad eccezione di incentivi per avvocatura e progettazione e compensi per incentivi tecnici e specifiche responsabilità) che si dovessero determinare a consuntivo sono destinate ad incrementare l'importo volto a remunerare la produttività della generalità dei dipendenti.

Art. 4 – Sistema premiale del personale titolare di posizione organizzativa / alta professionalità

1. I compensi legati alla performance ed al merito vengono attribuiti solamente a seguito del processo di rivalutazione previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale" e dalla direttiva annuale attuativa del Direttore Generale.

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale (per il massimo del 25% della retribuzione di posizione) è direttamente proporzionale al punteggio numerico finale assegnato ai titolari di posizione organizzativa/alta professionalità.

3. In ogni caso, un punteggio inferiore alla sufficienza (ovvero minore dei 6/10 del massimo punteggio teorico) non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. In tal caso, si applicano le procedure di garanzia di cui all'art. 9 del CCNL 31.3.1999.

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

Art. 5 – Sistema premiale del restante personale non dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato

1. La valutazione della performance individuale del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato 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 possono essere attribuiti i seguenti compensi legati a performance e merito:

a) compensi per produttività collettiva ed individuale potenzialmente destinata a remunerare tutto il personale:

- o il punteggio di produttività (PP) sulla base del quale i dipendenti concorrono alla ripartizione dell'incentivo è determinato sulla base della seguente formula: *punteggio di valutazione (derivante dall'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione) * soglia di presenza;*
- o nessun compenso di produttività può essere attribuito al personale che non ha raggiunto il punteggio minimo del 60% di quello massimo previsto nella scheda della performance individuale
- o le fasce di valutazione sono le seguenti:

Da 0 a 17 punti fascia A nessun compenso
Da 18 a 20 punti fascia B 20 punti

| | |
|---------------------------|----|
| Da 21 a 22 punti fascia C | 22 |
| Da 23 a 24 punti fascia D | 24 |
| Da 25 a 26 punti fascia E | 26 |
| Da 27 a 28 punti fascia F | 28 |
| Da 29 a 30 punti fascia G | 30 |

- il parametro della soglia presenza (S pres) è rappresentato da un fattore moltiplicativo, diversificato in relazione a distinte fasce, sulla base della seguente tabella:

| PRESENZA | Soglia presenza (S pres) |
|---|--------------------------|
| Presenza superiore al 90,01% del dovuto | 1 |
| Presenza compresa tra il 75,01% e il 90% del dovuto | 0,90 |
| Presenza compresa tra il 50,01% e il 75% del dovuto | 0,75 |
| Presenza compresa tra il 25,01% e il 50% del dovuto | 0,5 |
| Presenza inferiore al 25% del dovuto | 0 |

- ai fini del calcolo della soglia di cui sopra, viene considerata presenza l'assenza dal servizio per i seguenti giustificativi: permesso per lutto; permessi sindacali; permesso per particolari motivi personali e familiari con causale riferita a citazione a testimoniare ed espletamento di funzioni di giudice popolare; permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 104/92; permessi per 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; ferie, festività soppresse e riposi compensativi per lavoro straordinario, infortunio per ragioni di servizio. 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, potrà ugualmente essere valutato al solo fine di garantire l'assenza di documento per le progressioni di carriera. La valutazione di cui al capoverso precedente, in caso di un'astensione lavorativa che copra l'intera annualità (o gran parte di essa), potrà essere formulata facendo riferimento alla valutazione ottenuta dal dipendente nell'anno precedente (o, in assenza di essa, alla valutazione dell'anno successivo).
 - la produttività individuale è, quindi, pari a: $\text{punteggio di produttività (PP) individuale} / \sum \text{punteggi di produttività (PP)} * \text{Budget complessivo}$.
 - per i dipendenti a tempo parziale l'incentivo individuale è ridotto in proporzione alla % di prestazione lavorativa;
 - gli importi di produttività, a seguito della conclusione del processo di valutazione, sono erogati in due soluzioni nei mesi di marzo e aprile dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la valutazione medesima;
 - ai dipendenti sanzionati disciplinarmente per gravi comportamenti (sospensione per oltre 10 giorni e sospensione cautelare dal servizio) nell'anno di sanzione non è attribuita la produttività;
- b) compensi per remunerare il personale impegnato nella realizzazione dei progetti di miglioramento/incremento dei servizi (compresi quelli di cui all'art. 208 del Codice della strada):
- i compensi individuali dei dipendenti sono corrisposti a consuntivo in relazione al grado di partecipazione quali-quantitativa degli stessi alla realizzazione del progetto attestato, sulla base di criteri oggettivi, dal Dirigente responsabile di Settore/unità di staff di competenza;

- o la realizzazione dei progetti, a cui si collega l'entità e la disponibilità delle risorse da corrispondere, è certificato dai dirigenti responsabili delle relative strutture dal Controllo di gestione e dal Nucleo di valutazione;
 - o per quanto riguarda i progetti di cui all'art. 208 del Codice della strada, i compensi individuali ai dipendenti sono corrisposti quadrimestralmente (a giugno e ottobre previo accertamento del positivo raggiungimento degli obiettivi riferiti agli step intermedi, e a febbraio dell'anno successivo previo accertamento del positivo raggiungimento degli obiettivi annuali);
- c) compensi legati a remunerare il personale impegnato nella realizzazione di obiettivi caratterizzati da particolare strategicità/rilevanza:
- o destinatari potenziali di detta tipologia di compenso possono essere i dipendenti appartenenti al Corpo di polizia locale del Settore Sicurezza e Polizia locale, il personale addetto alle tumulazioni ed estumulazioni (Cimiteri comunali), il personale dei servizi demografici, il personale dei trasporti sociali e il personale insegnante delle Scuole dell'infanzia assegnate alla Sezione (per almeno sei mesi l'anno di effettivo servizio prestato), compreso quello a tempo determinato;
 - o il personale potenzialmente beneficiario dei compensi per produttività strategica dei trasporti sociali comprende (con differente apporto quali-quantitativo, in linea con quanto già evidenziato gli scorsi anni, così come da rendicontazione del dirigente responsabile): il personale autista, gli accompagnatori e i dipendenti amministrativi direttamente coinvolti nell'organizzazione del servizio;
 - o il personale potenzialmente beneficiario dei compensi per produttività strategica del Servizio Cimiteri comprende (con differente apporto quali-quantitativo, in linea con quanto già evidenziato gli scorsi anni, così come da rendicontazione del dirigente responsabile): il personale addetto direttamente alle tumulazioni ed estumulazioni, gli addetti alla sorveglianza delle operazioni di tumulazione ed estumulazione effettuate da ditte esterne e i dipendenti amministrativi direttamente coinvolti nell'organizzazione del servizio;
 - o i compensi individuali dei dipendenti sono corrisposti a consuntivo in relazione al grado di partecipazione quali-quantitativa degli stessi alla realizzazione dell'obiettivo/performance ottenuta;
 - o tale grado di partecipazione deve essere certificato dal Dirigente responsabile della struttura di riferimento sulla base di criteri oggettivi;
 - o per quanto riguarda gli obiettivi della Polizia Locale, i compensi individuali ai dipendenti sono corrisposti quadrimestralmente (a giugno e ottobre previo accertamento del positivo raggiungimento degli obiettivi riferiti agli step intermedi, e a febbraio dell'anno successivo previo accertamento del positivo raggiungimento degli obiettivi annuali);
 - o la realizzazione degli obiettivi in questione, a cui si collega l'entità e la disponibilità delle risorse da corrispondere, è certificato dai dirigenti responsabili delle relative strutture e dal Nucleo di valutazione;
- d) compensi legati a remunerare il personale effettivamente impegnato nella realizzazione di obiettivi previsti nei piani di razionalizzazione distribuiti sulla base dell'apporto quali-quantitativo prestato ovvero, nel caso di specifico contributo generalizzato, attraverso la produttività collettiva.

Art. 6 – Sistema premiale del restante personale non dirigente con contratto di lavoro a tempo determinato

1. La valutazione della performance individuale del personale con contratto di lavoro a tempo determinato avviene in base alle modalità semplificate previste dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale" e dalla direttiva annuale attuativa del Direttore Generale.
2. Può accedere ai compensi legati a performance e merito solamente il personale che abbia prestato servizio, anche non continuativo, per almeno sei mesi in ragione d'anno.
3. Al personale in questione è attribuito un compenso individuale annuo massimo (lordo dipendente) di euro 1.200 per il personale di cat. D, di euro 1.000 per il personale di cat. B e C, di

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

euro 800 per il personale di cat. A. In caso di incapienza del budget rispetto alla platea dei potenziali beneficiari, i predetti importi massimi vengono proporzionalmente ridotti.

4. Al suddetto personale si applicano i criteri ed i parametri di cui al precedente articolo. Per i dipendenti a tempo parziale l'incentivo individuale è ridotto in proporzione alla % di prestazione lavorativa.

5. Il compenso effettivamente corrisposto corrisponde a: *massimo importo teorico individuale * punteggio individuale * coefficiente di presenza (soglia) / punteggio massimo*. Qualora la prestazione realizzata dal lavoratore venga considerata al di sotto dello standard di performance definito nel Sistema di misurazione e valutazione, non viene corrisposto nessun compenso.

Art. 7 - Criteri per la progressione economica all'interno della categoria

1. Le progressioni orizzontali disciplinate dal presente CCDI avranno decorrenza 1.1.2018.

2. Non possono accedere all'istituto:

- a. i dipendenti collocati in posizioni apicali nelle categorie di riferimento;
- b. i dipendenti che, alla data dell'1.1.2018 risultano in aspettativa in quanto titolari di incarico dirigenziale a tempo determinato;
- c. i dipendenti che non siano a tempo indeterminato;
- d. i dipendenti beneficiari di progressione orizzontale a valere sui CCDI 2015 e 2016;
- e. i dipendenti che abbiano una anzianità di servizio nella categoria giuridica presso il Comune di Brescia successiva all'1.1.2014;
- f. i dipendenti che non hanno valutazione (come p.o. o dipendente) per due degli anni di riferimento (2014-16).

3. L'importo complessivo destinato alle suddette progressioni orizzontali è pari ad euro 350.000 euro (lordo ente). Tale importo sarà proporzionalmente ridotto qualora, dall'applicazione delle regole di cui ai commi successivi, risultasse un numero di beneficiari superiore ai 2/3 dei beneficiari potenziali. In caso di riduzione per le ragioni testé specificate, il differenziale sarà destinato ad incrementare l'importo destinato alla produttività collettiva del personale non dirigente a tempo indeterminato.

4. Le valutazioni prese a riferimento sono quelle relative agli anni 2014, 2015 e 2016. Ai fini delle progressioni disciplinate nel presente articolo, la fascia di valutazione D viene assimilata alla fascia E (punti 92), mentre la fascia G viene assimilata alla F (punti 100). Le valutazioni di fascia inferiore alla D anche in uno solo dei tre anni di riferimento, quindi, non consentono l'accesso all'istituto. Per quanto concerne i titolari di posizione organizzativa/alta professionalità, i punteggi inferiori a 80, anche in uno solo dei tre anni di riferimento, non consentono l'accesso all'istituto, i punteggi compresi tra 80,01 e 90 corrispondono alla fascia E ed i punteggi a partire da 90,01 fino a 100 corrispondono alla fascia F (per punteggi, si intendono nel 2014 e 2015 i punteggi di fascia, nel 2016 quelli effettivi). In caso di mancata valutazione in uno degli anni considerati ai fini del calcolo della media, derivante dall'assenza dal servizio per il minimo richiesto dai criteri incentivanti la presenza, il calcolo della media verrà effettuato conteggiando la valutazione dei due anni residui; l'assenza di valutazione per due anni su tre esclude dalla partecipazione al sistema di attribuzione delle po. Qualora un dipendente avesse ricevuto, in uno dei tre anni di riferimento, la valutazione come dirigente, si prendono in considerazione soltanto le altre due valutazioni come posizione organizzativa e/o dipendente. I dipendenti che non hanno valutazione (come p.o. o dipendente) per almeno due anni del triennio di riferimento, non accedono alle progressioni. Per i dipendenti con doppia valutazione in un singolo anno (che hanno cioè ricevuto oltre alla ordinaria valutazione come dipendente anche quella in qualità di incaricato di posizione organizzativa) viene considerato il punteggio di fascia più favorevole per l'interessato.

5. Il budget di 261.195 euro (lordo dipendente) viene ripartito in due distinti budget:

- a. il 42% destinato ai dipendenti con anzianità di appartenenza nella categoria economica anteriore al 31/12/2007;
- b. il 58% destinato ai dipendenti con anzianità di appartenenza nella categoria economica successiva al 31/12/2007.

6. Per ognuno dei 2 predetti budget, la progressione orizzontale è attribuita come di seguito descritto:

- a. il budget viene suddiviso in budget di Area in proporzione al numero di dipendenti potenzialmente beneficiari appartenenti all'Area alla data del 31/12/2017;

- b. i singoli budget di Area vengono a loro volta suddivisi in budget di categoria giuridica in proporzione al numero dei dipendenti potenzialmente beneficiari appartenenti alla categoria giuridica;
- c. la progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio di fascia nella media dei tre anni più alto all'interno della propria graduatoria relativa al budget di categoria giuridica in cui sono inseriti, in ordine decrescente. A parità di merito in base alla maggior anzianità nella categoria economica di appartenenza, in casi di ulteriore parità in base alla maggior anzianità di assunzione nell'ente (in caso di ulteriore parità prevale la maggior età anagrafica);
- d. i resti che rimanessero a seguito di tale fase sono utilizzati per attribuire la progressione in base a graduatorie di Area formate ordinando i dipendenti come indicato alla lett. c.;
- e. in caso di ulteriori resti, essi saranno utilizzati per attribuire la progressione in base ad una graduatoria di Ente formata ordinando i dipendenti come indicato alla lett. c.

Art. 8 – Compensi per indennità di turno

1. L'indennità di turno, in applicazione dell'art. 22 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che svolge le prestazioni lavorative in una effettiva rotazione in prestabilite articolazioni giornaliere, svolte nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno.
2. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio del personale nei turni è il mese.
3. L'indennità è corrisposta solamente per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
4. Il compenso viene corrisposto con cadenza mensile.
5. Le risorse umane destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti, distinte nelle diverse tipologie di dipendenti inseriti in turnazioni.

| <i>Soggetti coinvolti</i> | <i>Attività svolta</i> | <i>Settore/uds</i> |
|--|--|---|
| Apl Commissari Ispettori Ausiliari traffico | Servizio svolto sulle 24 ore | Polizia Locale |
| Operatori socio-scolastici e Operatori socio-scolastici specializzati | Scuole con orario prolungato | Servizi per l'infanzia – Scuole dell'infanzia e asili nido |
| Operatori socio-scolastici e Operatori socio-scolastici specializzati | Asili nido con orario prolungato | Servizi per l'infanzia – Scuole dell'infanzia e asili nido |
| Vari profili professionali | Squadra di sorveglianza dei cantieri | Polizia Locale – Servizio gestione traffico |
| Operatori impiegati nel trasporto anziani e disabili | Servizio di trasporto anziani e disabili | Servizio amministrativo Area Sociale |
| Vari profili professionali | Accompagnamento Assessori | Mobilità eliminazione barriere architettoniche e trasporto pubblico |
| Esecutori operativi Commesso operat. | Servizio portineria e vigilanza salone cavallerizza, emeroteca | Cultura, Turismo e Biblioteche |
| Operatori vari | Servizio di portineria e aperture serali del Museo di scienze | Sostenibilità ambientale e scienze naturali |
| Operatori c/o portinerie palazzi Loggia e Rizzotti | Servizio di portineria | Ufficio di Gabinetto Direzione Generale |

| | | |
|----------------------------|--|---|
| Operatori delle segreterie | Servizio c/o Uff. Sindaco, Vicesindaco, Pres. Cons., Direttore Generale e Comm.ni Consiliari | Direzione Generale Ufficio di Gabinetto Segreteria Generale e trasparenza |
| Operatori vari | Centralino | Segreteria Generale e trasparenza |
| Tecnici informatici | Sala macchine | Informatica e Smart city |

Art. 9 – Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è quantificata in complessivi € 30 mensili ed è corrisposta al seguente personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio:

| STRUTTURE DI RIFERIMENTO | TIPOLOGIE PERSONALE COINVOLTO | MODALITA' ED ENTITA' COMPENSO |
|--------------------------|---|---|
| Settori vari | <p>fattispecie di rischio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - esercizio di trasporto, in modo diretto e con utilizzo prevalente nel mese (per più del 50% dei giorni), con automezzi per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico; - esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione ad officine, reparti tipografici e litografici, dalla effettuazione di copie eliografiche; - esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla attività di raccolta delle siringhe usate ritrovate negli spazi scolastici ed ulteriori profili esposti alle fattispecie di rischio individuate. | <p>operatore conduttore, commesso autista, commesso operatore, conduttore macchine operatrici complesse</p> <p>operai qualificati, operai specializzati, istruttore tecnico, istruttore direttivo tecnico, collaboratore tecnico</p> <p>ausiliari socio scolastici</p> <p>€ 30,00 mensili</p> |

2. Rimane esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità;

3. L'indennità di rischio compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio medesimo. Le prestazioni che comportano indennità di rischio dovranno essere programmate dal dirigente del servizio. Tale indennità sarà corrisposta agli aventi diritto mensilmente, sul presupposto della verifica del dirigente che il dipendente ha svolto effettivamente e con continuità una delle sopra elencate mansioni.

Art. 10 – Compensi per attività disagiate

1. Per attività particolarmente disagiata si intende un'attività svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta, sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre indennità specifiche (es. turno).

2. Il compenso non è cumulabile per le medesime motivazioni con altre indennità quali ad esempio l'indennità di turno, rischio, reperibilità ed, inoltre, non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata.

3. Le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:

| compensi per disagio | | personale | entità compenso (lordo dip.te) | modalità compenso |
|----------------------|--------------------------------------|--|--------------------------------|---|
| Servizi Sociali | Servizio Anziani centri diurni (RAD) | operatori socio assistenziali <i>La condizione lavorativa disagiata deriva dall'oggettiva problematicità del contesto ambientale e relazionale nel quale il lavoratore presta l'attività lavorativa</i> | € 3,81 | compenso giornaliero individuale (max 220gg annui) per effettiva presenza in servizio Importo riproporzionato ai part-time |
| | Servizio Anziani centri diurni | operatori socio assistenziali <i>La condizione lavorativa disagiata deriva dall'oggettiva problematicità del contesto ambientale e relazionale nel quale il lavoratore presta l'attività lavorativa</i> | € 4,81 | Il compenso viene corrisposto con cadenza mensile |

| | | | |
|--|---|---|--|
| Segreteria Generale e Trasparenza | Centralino comunale | Operatori del centralino <i>La condizione lavorativa disagiata deriva dai frequenti e non preventivamente programmati cambi di orario e/o di turno funzionali all'organizzazione flessibile del servizio.</i> | € 35 mensili per cambi di orario/turno superiori all'1/3 delle giornate lavorate nel mese. |
| Casa, Lavoro e Inclusione Sociale | Integrazione e Cittadinanza | personale amministrativo del servizio <i>La condizione lavorativa disagiata deriva dall'oggettiva problematicità del contesto ambientale e relazionale nel quale il lavoratore presta l'attività lavorativa durante gli interventi e i sopralluoghi.</i> | € 550 annui individuali per un minimo di n.50 interventi e sopralluoghi annui; fino a € 880 annui individuali per oltre n. 100 interventi. Compenso intero anche ai part-time. |
| Gare e Appalti | Officina Meccanica | addetti officina meccanica e falegnameria <i>La condizione lavorativa disagiata deriva dall'oggettiva problematicità del contesto ambientale nel quale il lavoratore presta l'attività lavorativa</i> | compenso giornaliero individuale (max 220gg annui) per effettiva presenza in servizio. Importo riproporzionato ai part-time Il compenso viene corrisposto con cadenza mensile. |
| Risanamento Ambientale, Tutela Rischio Idrologico e Parchi | - Manutenzione Ordinaria Verde Pubblico e Arredo Urbano - Manutenzione Straordinaria Verde Pubblico e Arredo Urbano | operai specializzati - autista specializzato <i>La condizione lavorativa disagiata deriva dall'oggettiva problematicità del contesto ambientale nel quale il lavoratore presta l'attività lavorativa.</i> | |
| Servizi per l'infanzia - Scuole dell'infanzia e asili | Servizio Amministrativo | personale del Servizio Amministrativo <i>La condizione lavorativa disagiata deriva dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.</i> | € 1,15 a giornata (per un massimo di 220 giornate annue) per effettivo svolgimento di prestazione giornaliera intera con ingresso anticipato alle ore 7.10. Il compenso è corrisposto con cadenza annuale. |
| Cultura e promozione e della città | Biblioteche | personale delle biblioteche <i>La condizione lavorativa disagiata deriva dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.</i> | € 2,75 a giornata per effettivo svolgimento di prestazione giornaliera intera fino alle 18.00 (compresi part-time verticali). Il compenso è corrisposto con cadenza mensile. Detto importo è incrementato da € 2,75 a € 5,00, nel limite di un importo massimo annuo complessivo del 2015 destinato al medesimo personale che ne beneficia nel 2017. |
| Polizia Locale | personale corpo polizia locale <i>La condizione lavorativa disagiata deriva dall'imprevedibilità di dover effettuare un cambio di turno non programmato, con le conseguenti ripercussioni sulla programmazione della vita quotidiana</i> | | disponibilità a cambio turno non programmato € 11,36 al giorno per un massimo di 8gg annui. |

Il compenso in parola è corrisposto in rapporto all'effettiva presenza in servizio.

4. Al personale impegnato agli sportelli che svolga un lavoro a contatto con il pubblico (utenza esterna) è attribuito un importo complessivo pari a 47.000 euro lordo ente. A tali dipendenti, individuati dai rispettivi Responsabili di Settore/Unità di staff (con specifica relazione attestante l'impegno orario nell'attività disagiata), è attribuito, in un'unica soluzione annuale, un compenso massimo di 450 euro annui (al netto degli oneri riflessi). In casi di incapienza delle risorse rispetto al numero dei dipendenti potenzialmente destinatari del compenso, il predetto importo massimo di 450 euro è proporzionalmente ridotto. Il compenso in parola è correlato all'effettiva presenza in servizio, è ridotto proporzionalmente per il personale a tempo parziale ed è corrisposto in un'unica soluzione annuale a consuntivo. Il disagio dello "sportellista", che è il presupposto essenziale per poter percepire l'indennità in questione, è tale solamente se riferito ad una attività di sportello, rivolta all'utenza esterna, caratterizzata da un afflusso continuativo di un rilevante numero di utenti, valutabile e apprezzabile in rapporto alla consistenza numerica media delle persone che settimanalmente usufruiscono delle attività di sportello con specifico riferimento ad ogni dipendente. Le suddette condizioni di disagio devono ordinariamente sussistere nell'arco dell'intero anno; qualora, invece, si verificano per periodi inferiori (e comunque per non meno di due mesi) in relazione a picchi di attività legate all'utenza, il compenso verrà corrisposto in proporzione al periodo di effettiva esposizione al disagio.

5. E' previsto un compenso di euro 4,35 giornalieri (per massimo 220 giornate annue e all'interno del budget massimo di euro 207.000 (lordo ente), finanziato con uguale decurtazione dell'importo della produttività strategica) per il personale di cat. C del Corpo di Polizia Locale impegnato in attività "esterna" che sia effettivamente sottoposto ad una delle fattispecie di disagio di seguito descritte legate all'attività prestata:

- prolungata esposizione ad agenti atmosferici, in generale per l'attività appiedata ed, in particolar modo, durante l'attività di controllo e gestione della viabilità e del traffico;
- prolungata esposizione ad agenti inquinanti, in particolar modo durante l'attività di controllo e gestione della viabilità e del traffico;

- alta frequenza di situazioni di continuo e massiccio rapporto con utenza, a forte componente di pressione e tensione psicologica, con prolungate fasi di rapporto conflittuale (in particolare nella attività sanzionatoria per le violazioni del codice della strada, del codice dell'ambiente, del codice dell'edilizia);
- intensificazione delle situazioni in cui occorre assicurare vigilanza, controllo ed eventuali interventi sanzionatori sulla base di richieste di Prefettura e del coordinamento con altre forze dell'ordine;
- forte e costante esposizione a situazioni ad alta criticità in termini di rischio fisico e di tensione psicologica in relazione agli interventi di sicurezza urbana contro la criminalità ed il degrado.

L'indennità di disagio in questione è, comunque, finalizzata ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici resi in relazione all'effettiva esposizione ai fattori di particolare disagio per i quali il personale di vigilanza eroga la propria prestazione. Il disagio deriva dalle situazioni di complessità nell'organizzazione dei Servizi di Polizia Locale, con particolare riferimento alle politiche di Sicurezza Urbana.

A far data dal 31/12/2017, il compenso di cui sopra è incrementato fino ad euro 4,75 giornalieri lordo dipendente (per massimo 220 giornate annue e all'interno del budget massimo di euro 217.000 (lordo ente), finanziato con uguale decurtazione dell'importo della produttività strategica). Tale integrazione è da considerarsi non suscettibile di ulteriori incrementi in sede di prossimi CCDI, ad eccezione di eventuali interventi in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Art. 11 - Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00, come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali.
2. L'indennità è quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%. L'indennità di reperibilità è corrisposta al personale interessato con cadenza mensile.
3. L'indennità non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente, non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato e non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerata come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.
4. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
5. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

| STRUTTURE DI RIFERIMENTO | MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEL SERVIZIO | PERSONALE COINVOLTO |
|--|---|--|
| Settori protezione ambientale e civile | piano comunale di protezione civile | Personale vari settori |
| Settori - Strade | sgombero neve | personale vari settori |
| Settore Servizi Sociali e Politiche per la Famiglia - Servizio Appalti e Trasporti Sociali - Istituti Geriatrici | ogni sabato dalle 7.00 alle 14.00 (escluso periodo da metà giugno a metà settembre) prevista per 12 ore giornaliere (arco orario 17.30/5.30) | 1 dipendente in servizio a rotazione totale massimo in ragione d'anno 34 giornate, Autisti trasporto sociale 1 dipendente in servizio nel turno 7.00/14.00, operatore socio assistenziale |
| Settore Logistica Tecnica: - Servizio Cimiteri | dalle ore 6.00 alle ore 18.00 (per 12 ore al giorno) per 3 gg di sabato e 3 gg di domenica mensili nel limite di 66 gg l'anno | n.1 dipendente |
| Mobilità e traffico | | personale autista per gli organi di governo |
| Uds Ufficio di gabinetto. | | commessi |
| Settore Vigilanza Corpo di 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 | 25 unità per squadra destinate a costituire 2 squadre in reperibilità giornaliera |

6. Un importo di 110.000 euro lordo ente, destinato fino al 2016 a finanziare i compensi per la reperibilità del Corpo di Polizia Locale sono destinati alla produttività strategica della Polizia Locale.

Art. 12 – Responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f e i, CCNL 1.4.1999

1. Le fattispecie di responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f, del CCNL del 1.4.1999, a cui si collegano incarichi di responsabilità, sono di seguito riportate:

- a) Responsabile di Servizio o Unità organizzativa complessa: personale di categoria D / D3, non già titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, a cui sia stata affidata dal dirigente, con atto formale, la direzione di Servizio o unità organizzativa complessa (almeno 20 dipendenti assegnati) o di due o più unità organizzativa complesse (composte da almeno 10 dipendenti assegnati ciascuna);
- b) Responsabile coordinamento di unità organizzative semplici (uffici), gruppi di lavoro, progetti, strutture temporanee, squadre; personale di categoria B / C / D / D3, non già titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, a cui sia stata affidata dal dirigente, con atto formale, la responsabilità di coordinamento di unità organizzative semplici (uffici), gruppi di lavoro, progetti, strutture temporanee, squadre;
- c) Responsabile di procedimento amministrativo; personale di categoria B / C / D / D3, non già titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, a cui sia stata affidata dal dirigente, con atto formale, la responsabilità di un procedimento amministrativo (di cui alla legge 241/1990);
- d) Responsabile su esiti di attività complessa derivante da competenze specifiche in termini di utilizzo di logiche, conoscenze normative, tecniche e scientifiche applicate, utilizzo di strumentazioni tecnologiche non fungibili all'interno dell'Ente;
- e) Responsabile di funzioni di sovrintendenza e coordinamento nelle attività di supporto amministrativo ai componenti degli organi di governo (Sindaco, Giunta Comunale, Presidenza del Consiglio Comunale) e ai vertici amministrativo-gestionali (Direttore Generale e Segretario Generale) che comportino abitualmente contatti diretti e frequenti relazioni con detti soggetti.

2. Il compenso per specifiche responsabilità di cui al comma precedente è determinato entro i seguenti valori annui: da 300 a 1500 euro. Il budget destinato alla fattispecie di compenso in parola è attribuito ad ogni Area tenendo conto dell'importo attribuito per l'anno precedente a quello di riferimento. In caso di modifiche organizzative che mutino la configurazione e la quantificazione degli incarichi di responsabilità tra le Aree, il nuovo budget sarà determinato tenendo conto degli spostamenti degli incarichi da un'Area all'altra. Nel caso in cui, per mutate competenze all'interno dell'Area o per altre comprovate ragioni sia necessario l'aumento di posizioni di responsabilità, il budget può essere aumentato qualora si verificano in altre aree corrispondenti riduzioni. Le risorse assegnate e non attribuite all'interno di talune Aree saranno ridistribuite per l'utilizzo nelle altre Aree. I Responsabili di Area, coadiuvati dai Responsabili di Settore/Unità di staff, ai fini della quantificazione del compenso, compilano alla fine dell'anno di riferimento, per ciascuna delle responsabilità dell'Area, una pesatura della responsabilità (da 1 a massimo 30 punti), che dovrà essere validata dal Direttore generale, rispetto alla quale verrà ripartito il budget di Area in modo direttamente proporzionale, tenendo conto dei seguenti criteri (se plausibili rispetto alla specifica responsabilità):

- a) quantità di dipendenti coordinati;
- b) complessità tecnico-professionale dei compiti;
- c) rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative o tecniche;
- d) grado di autonomia nel lavoro svolto;
- e) rilevanza per l'integrazione interna all'Ente;
- f) complessità dei profili di utenza esterna o interna;
- g) quantità di procedimenti amministrativi diversi assegnati / Quantità adempimenti amministrativi per singolo procedimento;
- h) complessità tecnico-professionale dei compiti;
- i) quantità di prestazioni connesse al profilo di responsabilità;
- j) livello di flessibilità organizzativa richiesto dalla posizione;
- k) frequenza dei contatti gestiti con gli organi;
- l) rilevanza e complessità del livello di relazioni interne gestite;

m) complessità e frequenza delle relazioni esterne gestite.

3. Sono individuate, poi, nello specifico, le seguenti ulteriori fattispecie di responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f, del CCNL del 1.4.1999:

- I. personale di vigilanza con profilo professionale di Commissario di categoria D e D3 con direzione delle strutture/unità operative cui sono preposti e del personale ad esse afferenti;
- II. coordinatore della Segreteria istituzionale del Sindaco;
- III. personale addetto alla vigilanza edilizia;
- IV. personale addetto al servizio vigilanza e controllo stradale;
- V. personale addetto alla cassa dei Settori Gare e appalti e Servizi Demografici;
- VI. personale incaricato della direzione lavori e del coordinamento della sicurezza nei cantieri in fase di progettazione e di esecuzione (per fattispecie non già remunerate con gli incentivi alla progettazione/incentivi tecnici);
- VII. personale delle biblioteche di cat.D con funzioni di responsabilità di cui al precedente punto 1;
- VIII. coordinatrici degli asili nido;
- IX. funzionarie di circolo delle scuole dell'infanzia;
- X. coordinatore del CURN.

4. Per le fattispecie di responsabilità di cui al comma precedente, i compensi sono stabiliti come segue:

- a) personale di vigilanza con profilo professionale di Commissario di categoria D e D3 con direzione delle strutture/unità operative cui sono preposti e del personale ad esse afferenti: euro 1.700 (al netto degli oneri riflessi);
- b) coordinatore della Segreteria istituzionale del Sindaco: euro 1.700 (al netto degli oneri riflessi);
- c) personale addetto alla vigilanza edilizia: euro 1.100 (al netto degli oneri riflessi);
- d) personale addetto al servizio vigilanza e controllo stradale: euro 600 (al netto degli oneri riflessi);
- e) personale addetto alla cassa dei Settori Gare e appalti e Servizi Demografici: euro 550 (al netto degli oneri riflessi);
- f) personale incaricato della direzione lavori e del coordinamento della sicurezza nei cantieri in fase di progettazione e di esecuzione (per fattispecie non già remunerate con gli incentivi alla progettazione/incentivi tecnici): euro 1000 o euro 750 o euro 500 in relazione al grado di complessità/responsabilità esercitata (così come attestata dai dirigenti responsabili) ed alla numerosità delle relative prestazioni (per un budget massimo annuale di 10.000 euro lordo ente);
- g) personale delle biblioteche di cat.D con funzioni di cui al punto 1: euro da 500 a 1500 (al netto oneri riflessi) sulla base delle responsabilità individuate; per suddetto personale le parti si impegnano nella prima parte del 2017 ad una verifica congiunta sulle compatibilità tecniche ed economiche dell'applicazione dell'istituto;
- h) coordinatrici degli asili nido euro: 1.500 (al netto degli oneri riflessi);
- i) funzionarie di circolo delle scuole dell'infanzia: euro 2.200 (al netto degli oneri riflessi);
- j) coordinatore del CURN: euro 2.500 (al netto degli oneri riflessi).

5. In generale, i compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f, del CCNL del 1.4.1999 vengono attribuiti:

- in proporzione alla durata part time della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro;
- in proporzione alla durata dell'esercizio della responsabilità annua;
- al personale con almeno quattro mesi di effettivo esercizio della responsabilità.

6. L'art. 17, comma 2, lettera i), individua, nello specifico, i destinatari del compenso: personale di categoria B / C / D / D3, non già titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, a cui sia stata affidata dal dirigente, con atto formale la responsabilità delle funzioni di:

- i. ufficiale di stato civile e anagrafe;
- ii. ufficiale elettorale;
- iii. responsabile dei tributi;
- iv. ufficiale giudiziario di cui ai messi notificatori;
- v. archivisti informatici;
- vi. addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;

- vii. formatori professionali;
- viii. personale addetto ai servizi di protezione civile.

La platea dei beneficiari del compenso in parola per il personale addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico comprende l'Urp centrale, decentrato, nonché gli addetti al centralino del Settore Segreteria generale e trasparenza.

7. I compensi di cui alla lett. i) dell'art. 17 del CCNL 1.4.99 sono pari a 300 euro annui e, qualora due incarichi della presente fattispecie riguardino lo stesso soggetto, si eroga un solo compenso. L'erogazione del compenso avviene su base mensile.

8. Tutti gli incarichi comportanti specifiche responsabilità devono essere preventivamente attribuiti dal Responsabile di Settore/Unità di staff con atto di gestione scritto (determinazione organizzativa). In tale atto il dirigente deve individuare motivatamente il dipendente tra il personale assegnato ed, anche, valutare il rispetto di quanto previsto dall'art. 25, comma 2, del d.lgs n. 150/2009. Tale atto dovrà essere trasmesso al Settore Risorse Umane. Il nuovo conferimento, il mantenimento, l'ampliamento, il cambiamento o la revoca di una specifica responsabilità devono avere, tra i presupposti, la verifica di cui al comma 2 dell'art. 25 del d.lgs n. 150/2009: pertanto, ci dovrà essere uno stretto raccordo tra le risultanze delle valutazioni previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, l'attribuzione delle responsabilità e la valutazione delle stesse.

9. I compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. f, del CCNL del 1.4.1999 non sono cumulabili tra di loro; 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. È invece possibile il cumulo dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. f, del CCNL del 1.4.1999 con quelli di cui all'art. 17, comma 2, lett. i, del CCNL del 1.4.1999 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.

10. Eventuali residui che si dovessero generare a seguito dell'applicazione dei commi di cui sopra saranno destinati ad incrementare gli importi di cui al comma 4, lett. a).

Art. 13 – Attività estiva educatrici nidi

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 31, comma 5, ultimo periodo, del CCNL 14.9.2000, si stabilisce che, nel caso in cui le educatrici non opzionino per l'astensione completa dal lavoro, possono:

a) prestare servizio per un massimo di 15 giorni lavorativi: in questo caso, il dipendente può scegliere tra:

1. il pagamento di un compenso di 64,55 euro;
2. il recupero del servizio prestato per un massimo di 10 giorni con astensione del lavoro durante l'anno scolastico successivo;

b) prestare servizio per ulteriori 5 giorni, con il pagamento di un compenso di 64,55 euro.

2. I compensi in questione sono corrisposti in un'unica soluzione annuale.

3. La disposizione di cui all'art. 13, comma 3, del CCDI 2016 trova applicazione a valere sul presente CCDI.

4. Nel caso in cui il 30 giugno sia coincidente con la giornata di martedì, sono previsti ulteriori 2 giorni di servizio con il pagamento di un importo di 129 euro.

Art. 14 – Elevazione dei limiti individuali del lavoro straordinario

1. Ai sensi dell'art. 38, comma 3, del CCNL 14.9.2000, per esigenze eccezionali debitamente motivate, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (segreterie istituzionali di Sindaco, Vicesindaco e Presidente del Consiglio Comunale), per un numero di dipendenti non superiore a dieci unità il limite massimo individuale di ore straordinarie è fissato in 300 ore.

Art. 15 – Incentivi previsti nel Codice degli appalti

1. La disciplina dei compensi per la progettazione ex art. 93 del d.lgs n. 163/2006, applicabile fino all'entrata in vigore del D.lgs n. 50/2016, è quella contenuta nel CCDI 2014 e nell'apposito regolamento approvato dall'Amministrazione comunale.

2. La disciplina degli incentivi stabiliti dall'art. 113 del D.lgs n. 50/2016 è quella contenuta in allegato al presente CCDI e approvata dalla Giunta comunale.

3. Tenuto conto del fatto che si tratta della prima applicazione della nuova disciplina di cui al comma 2, cui si collegano anche difficoltà nella determinazione degli importi relativi alle nuove fattispecie previste dalla norma (servizi e forniture), si stabilisce che l'importo massimo complessivo di competenza per gli incentivi per le funzioni tecniche, dall'entrata in vigore dell'art. 113 del D.lgs n. 50/2016 al 31/12/2017, non debba superare i 90.000 euro (lordo dipend.). In caso di superamento di tale importo, la % massima di incentivo erogabile prevista nel Regolamento (1,6%), rispetto alla quale, in applicazione delle tabelle allegate al Regolamento medesimo, è calcolata la % effettiva, sarà proporzionalmente ridotta (conseguentemente, in relazione alla necessità di effettuare preventivamente i conteggi per tutti i beneficiari, i tempi di liquidazione potranno non rispettare le scadenze stabilite dal Regolamento).

Dichiarazione della delegazione trattante di parte pubblica

Nei limiti e secondo le modalità consentite dalla legge, l'Amministrazione si impegna per l'anno 2018 a promuovere ogni utile iniziativa per l'incremento delle risorse destinate a sostenere la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, anche con riferimento all'accesso a contratti di sponsorizzazione o ai piani di razionalizzazione di cui agli artt 4 e 5 dell'art.16 del D.Lvo 98/2011. Entro il 28/02/2018 verrà presentato l'esito della ricognizione svolta dal Direttore Generale con i dirigenti.

Dichiarazione congiunta n. 1

Con riferimento agli importi stabiliti nel CCDI 2016, rimane sospeso il pagamento dell'importo di 300.000 euro (lordo ente), previsto nel CCDI 2016 medesimo per le nuove progressioni orizzontali, in attesa della definizione della questione interpretativa relativa alla decorrenza delle progressioni predette.

Dichiarazione congiunta n. 2

Visto il d.lgs n. 50/2016 e s.m.i., tenuto conto delle novità rappresentata dall'introduzione della fattispecie relativa a forniture e servizi (per cui, mancando un riferimento storico, è di difficile previsione la ricaduta in termini di equità dell'incentivazione) e vista anche la ridotta tempistica per un approfondito confronto in merito, le parti trattanti concordano che:

- l'Amministrazione debba fornire con cadenza semestrale, un elenco completo di tutti i Lavori, Servizi e Forniture, di qualunque importo, riportante i seguenti dati: Descrizione, Tipologia, Importo, Tipo di Affidamento, Quota di incentivo;
- venga istituito un tavolo condiviso, al termine del primo anno di applicazione, e comunque prima del pagamento della seconda trance, al fine di verificare la funzionalità del Regolamento e l'effettiva corrispondenza ai principi di equità e professionalità.



A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others more stylized or scribbled.

ALLEGATO AL CCDI 2017 PERSONALE NON DIRIGENTE



COMUNE DI BRESCIA

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DEI COMPENSI INCENTIVANTI PER LE
FUNZIONI DI CUI ALL'ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'A' followed by a smaller, less distinct mark.

A large, cursive handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. P. ...'.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'AS Le'.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. P. ...' with a small '1' above it.

SEZIONE I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - OGGETTO E FINALITA' DEL REGOLAMENTO

1. Il presente regolamento è adottato in attuazione dell'art.113 del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 (di seguito denominato "D.lgs.n.50/2016") e si applica alle tipologie di attività di cui al c.2 del medesimo articolo, riferite a opere o lavori, servizi e forniture, comprese tutte le attività manutentive, svolte dal personale dipendente.
2. Il regolamento ha per oggetto i criteri e le modalità di quantificazione, di ripartizione e di liquidazione dell'incentivo in relazione alle predette attività qualora siano svolte da dipendenti non aventi qualifica dirigenziale.
3. In caso di appalti misti, l'incentivo è quantificato in modo distinto per le diverse tipologie prestazionali, tenendo in considerazione i rispettivi importi a base della procedura di scelta del contraente.
4. Nel caso di appalti di servizi e forniture l'incentivo è applicato, a tutte le tipologie di attività previste, esclusivamente nei casi in cui sia formalmente nominato il direttore dell'esecuzione quale figura distinta dal Rup; per l'individuazione dei casi di prevista distinzione tra le due figure si fa riferimento alle Linee guida Anac.

La nomina del direttore dell'esecuzione avviene con provvedimento del dirigente responsabile dell'Unità organizzativa, che motiva i presupposti per la nomina in relazione a quanto previsto dalle predette Linee guida e nel precedente periodo del comma.
5. L'incentivo è applicabile unicamente nei casi in cui l'affidamento di opere o lavori, servizi e forniture segua all'espletamento di una procedura comparativa; non si considera procedura comparativa la mera acquisizione di più preventivi preliminari all'affidamento diretto ai sensi dell'art.36 c.2 lett.a) del Codice appalti.
6. L'attribuzione dell'incentivo è finalizzata alla valorizzazione delle professionalità interne ed all'incremento della produttività.

Art. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il fondo di cui all'art.113 del D.lgs n. 50/2016 è determinato sulla base dell'importo posto a base della procedura di scelta del contraente ed è distinto nelle due quote di cui al successivo art.3.
2. Le quote del fondo, di cui al c.1, sono determinate per le attività, di cui al comma 2 dell'art. 113 predetto, inerenti ai lavori pubblici, servizi e forniture; il compenso incentivante è previsto per i servizi e le forniture in maniera autonoma, ossia a prescindere da ogni collegamento con l'esecuzione dei lavori.
3. Sono comprese le eventuali redazioni di perizie di variante e suppletive, nei casi previsti dall'articolo 106 del D.lgs.50/2016 del codice, qualora le stesse siano motivate da



esigenze rappresentate da enti di controllo, e comunque salvo che le stesse siano dovute ad errori od omissioni del progetto esecutivo che pregiudichino, in tutto od in parte, la realizzazione dell'opera o la sua utilizzazione;

4. Sono altresì comprese le ripetizioni, le integrazioni e le proroghe contrattuali, con riconoscimento dell'incentivo unicamente alle attività svolte nell'ambito della fase di esecuzione del contratto.

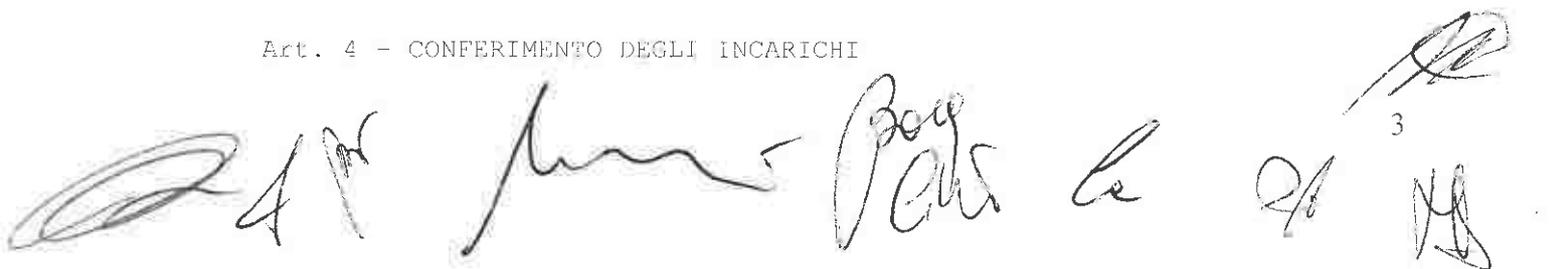
Art. 3 - COSTITUZIONE E ACCANTONAMENTO DEL FONDO E DETERMINAZIONE DEGLI INCENTIVI

1. Il Comune costituisce un apposito fondo con risorse finanziarie in misura non superiore al 2% a valere sui singoli stanziamenti previsti per l'affidamento di lavori, servizi (compresi i servizi di ingegneria ed architettura) e forniture unicamente di importo superiore alle soglie di
 - Euro 40.000,00 oltre oneri per i lavori
 - Euro 40.000,00 oltre oneri per i servizi e le forniture

fatto comunque salvo il presupposto necessario dell'espletamento di una procedura comparativa ai sensi dell'art.1 c.5.

2. Le quote del fondo sono determinate, per ogni lavoro, servizio o fornitura, dalle percentuali combinate delle Tabelle A-B-C allegate al presente regolamento. La somma dei valori percentuali derivante dalle tabelle A-B-C (somma che comunque non può superare il valore percentuale 100) sono applicate al valore del 2% dell'importo posto a base della procedura di scelta del contraente, del lavoro, servizio o fornitura; nel caso di procedura divisa in lotti per la determinazione della quota del fondo si considerano gli importi dei singoli lotti
3. L'80% delle risorse finanziarie del fondo, stanziato secondo quanto previsto dal precedente c.2, è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura, con le modalità e i criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale e adottati nel presente regolamento, tra le figure che svolgono le attività di cui al successivo art.4 c.4
4. Il restante 20% delle risorse finanziarie del fondo sarà destinato alle finalità di cui all'art. 113, c.4, del D.lgs n.50/2016. All'impegno della spesa relativo a tale quota provvede il dirigente preposto tenendo conto anche delle indicazioni concordate in un tavolo condiviso tra Amministrazione e rappresentanza dei lavoratori sullo stanziamento del fondo.
5. L'incentivo, comprensivo degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione, è calcolato sull'importo posto a base della procedura di scelta del contraente, al netto dell'I.V.A.
6. Le somme che alimentano il fondo di cui al comma 1 sono previste nell'ambito delle somme all'interno del quadro economico del lavoro, servizio o fornitura.

Art. 4 - CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI



1. Gli affidamenti di tutte le attività di cui al comma 4, anche in funzione di prevenzione della corruzione, sono effettuati con atto organizzativo del dirigente preposto, garantendo una opportuna rotazione del personale anche in relazione al valore dei lavori, servizi e forniture di cui al rispettivo quadro economico, sulla base delle specifiche professionalità; la predetta rotazione è effettuata anche in relazione all'organizzazione degli uffici ed ove possibile sulla base dei carichi di lavoro e delle professionalità disponibili.

Il predetto atto organizzativo viene adottato, all'inizio del procedimento e costantemente aggiornato al variare degli intestatari coinvolti.

2. Lo stesso dirigente può, con proprio atto motivato, modificare o revocare gli incarichi in ogni momento. A seguito del medesimo atto motivato di modifica o revoca, e in correlazione al lavoro, servizio o fornitura eseguiti nonché alla causa della modifica o della revoca, è stabilita l'attribuzione dell'incentivo a fronte delle attività che il soggetto incaricato abbia svolto. Lo stesso dirigente è responsabile del rispetto e dell'applicazione delle disposizioni del presente regolamento nonché al raggiungimento degli obiettivi fissati.
3. L'atto di conferimento degli incarichi deve riportare il nominativo dei dipendenti incaricati delle diverse attività.
4. Partecipano alla ripartizione dell'incentivo:

- a. coloro che svolgono attività di programmazione della spesa per investimenti unicamente nell'ambito dei lavori,

Per tali attività presupposto per il riconoscimento dell'incentivo è la realizzazione degli investimenti nel rispetto dei termini previsti dagli strumenti di programmazione e, con riferimento ai diversi ruoli e funzioni svolte, la preventiva corretta definizione dei tempi e dei costi di realizzazione (collaboratori del Rup, ove già non riconosciuti ai sensi della successiva lettera b), o la stesura aggiornamento e pubblicazione dei documenti di programmazione (personale incaricato); per gli elementi forniti ai fini della programmazione da parte della specifica figura del Rup, l'incentivo al medesimo è già compreso nel ruolo di cui alla successiva lettera b;

- b. coloro che svolgono attività connesse alla figura del responsabile del procedimento (vengono inclusi come collaboratori tecnici del RUP anche le figure di consulenza dello Sportello Edilizio funzionali alla realizzazione del progetto e per consulenze durante l'esecuzione); l'incentivo è riconosciuto anche nel caso di esternalizzazione delle altre attività tecnico-amministrative

- c. coloro che svolgono la verifica preventiva dei progetti.

Tali attività si riferiscono alla verifica di cui all'art.26 del D.lgs. n. 50/2016.

- d. coloro che svolgono, nell'ambito del Settore Gare e appalti quale Settore di service, attività di predisposizione e di controllo delle procedure di scelta del contraente.

Il riconoscimento dell'incentivo è comprensivo delle eventuali attività connesse a successive ripetizioni, integrazioni o proroghe contrattuali.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature with a circled '4' on the right.

- e. coloro che svolgono attività connesse alla figura del direttore dei lavori ed al direttore dell'esecuzione;
- f. coloro che svolgono attività connesse al collaudo tecnico amministrativo o alla verifica di conformità, al collaudo statico od al certificato di regolare esecuzione nei casi previsti dalla normativa.

SEZIONE II - RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO

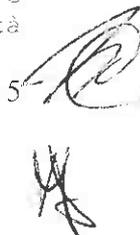
Art. 5 - RIPARTIZIONE

1. L'incentivo relativo alle prestazioni di cui all'art.4 c.4, determinato con l'applicazione dei criteri di cui all'art.3 c.2, è ripartito dai dirigenti responsabili di settore/unità di staff/unità di progetto, secondo i parametri percentuali di cui alle tabelle allegate 1 e 2, tra le diverse figure professionali previste.

I dirigenti potranno ridurre l'incentivo da corrispondere rispetto a quello derivante dall'applicazione dei parametri percentuali di cui alle tabelle allegate 1 e 2, con motivazione adeguata e sentito il Rup, in relazione all'attività effettivamente svolta dalle singole figure ed alla professionalità e responsabilità richiesta dalle stesse, in rapporto all'entità dell'importo derivante dal calcolo. Tale riduzione avverrà previa comunicazione/richiamo ai dipendenti interessati, con facoltà di controdeduzione.

Per quanto concerne i collaboratori del Rup e del direttore dei lavori l'incentivo dovrà essere mirato esclusivamente su coloro che hanno effettivamente collaborato nell'ambito del lavoro, servizio o fornitura.

2. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico del Comune o svolte da personale con qualifica dirigenziale, incrementano la quota del fondo di cui all'art.113 c.4 del D.lgs. n. 50/2016.
3. I prospetti di liquidazione dell'incentivo, elaborati per ciascun lavoro servizio o fornitura di riferimento, sono controfirmati dalle figure di cui all'art. 4, comma 4. Il dirigente Responsabile dell'unità organizzativa proponente provvederà alla liquidazione solamente a seguito dell'accertamento positivo delle specifiche attività svolte dai dipendenti, a seguito della verifica dei presupposti di cui al precedente art. 4.
4. Il predetto dirigente dell'unità organizzativa proponente ed a cui è riferito il centro di spesa procederà all'accertamento ed alla liquidazione anche nei confronti delle figure appartenenti a diverse unità organizzative, sulla base delle attività effettivamente svolte ed oggetto di riconoscimento e sentito il dirigente responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza delle figure interessate dall'incentivo.
5. Per le attività di cui all'art. 4 i Dirigenti responsabili forniranno le indicazioni in merito al riparto dell'incentivo per i dipendenti del proprio Settore sulla base dell'organizzazione e dell'effettiva partecipazione nello svolgimento delle attività



con appositi incontri informativi con tutti i dipendenti coinvolti prima della formalizzazione delle schede.

6. Il dirigente che dispone il riparto effettua una preventiva attenta valutazione del ruolo svolto dalle singole figure tecniche ed amministrative.
7. Con riferimento all'introduzione di un applicativo per la gestione informatizzata delle procedure d'appalto e a decorrere dal momento del completo avvio della funzionalità e dell'operatività dell'applicativo stesso, per i nuovi appalti sarà riconosciuto l'incentivo subordinatamente all'inserimento dei dati richiesti al suo interno; il dirigente in sede di riparto attesterà la presenza di tale condizione

Art. 6 - Termini per le prestazioni

1. Nel provvedimento dirigenziale di conferimento dell'incarico devono essere indicati, su proposta del responsabile del procedimento, i termini entro i quali devono essere eseguite le prestazioni.
2. I termini per la direzione dei lavori coincidono con il tempo utile contrattuale assegnato all'impresa per l'esecuzione dei lavori; i termini per il collaudo coincidono con quelli previsti dalle norme ed in particolare con quelli previsti dall'articolo 102 del D.lgs.50/2016.
3. Il responsabile del procedimento cura la tempestiva attivazione delle strutture e dei soggetti interessati all'esecuzione delle prestazioni.

Art. 7 - Riduzione degli incentivi in caso di incrementi dei tempi e dei costi nell'esecuzione dei lavori, servizi e forniture.

1. Ai sensi dell'art. 113, comma 3, terzo periodo, del D.lgs n. 50/2016, in caso di incremento dei tempi o dei costi, in assenza di giustificati motivi, nella realizzazione dei lavori superiore:

- al 20% del tempo di esecuzione complessivo dell'opera (o a 10 giorni qualora il 20% predetto sia inferiore)
- e/o al 20% rispettivamente del costo complessivo dell'opera

agli incentivi spettanti ai soggetti responsabili dei ritardi o dei maggiori costi sarà applicata, con motivazione, una riduzione percentuale pari al rapporto tra i maggiori tempi ed il tempo di esecuzione complessivo ovvero pari al rapporto tra i maggiori costi ed il costo complessivo dell'opera.

2. La riduzione è applicata, per ogni singola fattispecie di ritardo temporale, a fronte del mancato rispetto delle tempistiche previste e fissate.
3. La contestazione ai soggetti responsabili dei ritardi o dei maggiori costi sarà effettuata dal dirigente responsabile, in modo tempestivo ed in forma scritta, al verificarsi degli stessi.
4. Qualora il dirigente responsabile abbia avuto un ruolo all'interno del procedimento, la contestazione dovrà essere effettuata dal dirigente Capo Area o dal Direttore generale.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right.

SEZIONE III - TERMINI TEMPORALI

Art. 8 TERMINI PER LA LIQUIDAZIONE DELL'INCENTIVO

1. Il pagamento della quota di incentivo è disposto dal dirigente preposto alla struttura competente, sentito il Responsabile del procedimento che assevera le specifiche attività svolte e le corrispondenti proposte di pagamento adeguatamente motivate;
2. Le quote del fondo vengono corrisposte, esclusivamente per le attività effettivamente svolte, successivamente al loro svolgimento, al verificarsi di tutti i presupposti specificati all'art.4 c.4, subordinatamente all'assenza di ricorsi avverso l'aggiudicazione o gli atti di gara ed all'assenza di atti di annullamento.

Nel caso di appalti di durata pluriennale, la liquidazione dell'incentivo avverrà:

- per l'attività del Rup con la liquidazione del 70% dell'incentivo calcolato nella prima annualità dell'appalto e la liquidazione della rimanente quota nella successiva annualità o nelle successive annualità in parti uguali
- per l'attività di direzione lavori e direzione esecuzione con la liquidazione dell'incentivo in quote uguali distribuite nelle annualità di durata dell'appalto
- Per le altre attività (programmazione, verifica del progetto, predisposizione e controllo di atti e procedure, collaudo/regolare esecuzione) con la liquidazione dell'incentivo nell'annualità ove l'attività stessa viene svolta

Il termine per la determinazione della liquidazione degli incentivi relativi alle prestazioni di cui al presente Regolamento è fissato, di norma, in due scadenze: entro il 30 settembre per le attività concluse, anche per fasi, entro il primo semestre; entro il 31 marzo dell'anno successivo per le fasi concluse nel secondo semestre. Le date di riferimento per la conclusione delle fasi sono da considerarsi: la data di pubblicazione della gara per la prima fase e la data di approvazione del certificato di collaudo o certificato di regolare esecuzione per la seconda.

Il mancato rispetto dei sopracitati termini, per comprovati motivi e comunque da considerarsi quale evento eccezionale, dovrà essere comunicato agli interessati ed alle rappresentanze dei lavoratori.

3. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse Amministrazioni, non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo;
4. Qualora uno dei soggetti destinatari dell'incentivo cessi dall'incarico per qualunque causa, la liquidazione della quota di incentivo di sua competenza viene ridotta proporzionalmente alla partecipazione alle singole attività, in termini di durata temporale. Al soggetto subentrante alla funzione viene liquidata la quota restante.

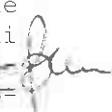
[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

SEZIONE IV - NORME FINALI

Art. 9 APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO

1. Il presente regolamento entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo Pretorio, pubblicazione che segue alla avvenuta esecutività ai sensi di legge della deliberazione di adozione.
2. In relazione a quanto previsto dall'art.216 c.1 del D.lgs.50/2016, l'istituto di cui all'art.113 del D.lgs.50/2016 e conseguentemente il presente Regolamento, che recepisce modalità e criteri di riparto dell'incentivo approvati in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, si applicano alle attività incentivabili riferite a procedure di scelta del contraente con pubblicazione di bando o con invio di lettera invito in data pari o successiva alla data di entrata in vigore del medesimo D.lgs.50/2016
3. Per le attività riferite a procedure di scelta del contraente con pubblicazione di bando o con invio di lettera invito in data antecedente alla data di entrata in vigore del medesimo D.lgs.50/2016 si applica invece la disciplina previgente di cui allo specifico Regolamento comunale in materia di incentivi.
(INTERPRETAZIONE CORTE DEI CONTI LOMBARDIA 190-191/2017)

Art. 10 - TRASPARENZA

1. Tutta la documentazione relativa alla ripartizione degli incentivi, successivamente alla liquidazione, è messa a disposizione di chiunque ne voglia prendere visione presso la segreteria di ogni settore interessato alla ripartizione. ~~copie delle determinazioni di liquidazione dovranno altresì essere trasmesse alle rappresentanze sindacali dei lavoratori.~~ 

Art. 11 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Le disposizioni di cui sopra si applicano compatibilmente con i pronunciamenti interpretativi della Ragioneria Generale dello Stato, della Sezione regionale per la Lombardia della Corte dei Conti, della Sezione Autonomie della Corte dei Conti, delle Sezioni Riunite della Corte dei Conti e dell'Anac. Eventuali clausole difformi saranno da considerarsi disapplicate e sostituite in conformità in via automatica. 

PERCENTUALI DI RIPARTIZIONE INCENTIVO ART.113 DLGS 50-2016

TAB.1

| A | B | C | D |
|--|---|----------------------------|--|
| LAVORI | Rif.lett. art.4 c.4 del Regolamento incentivi | % massima al singolo ruolo | % massima complessiva al gruppo di ruoli |
| programmazione della spesa per investimenti | | | |
| eventuali collaboratori del Rup che hanno fornito dati ed informazioni finalizzate alla programmazione | lett.a | | 1 |
| estensori degli atti di programmazione degli investimenti e loro aggiornamenti | lett.a | | 1 |
| attività connesse alla responsabilità del procedimento | | | |
| responsabile unico del procedimento | lett.b | | 15 |
| collaboratori del rup per funzioni tecniche | lett.b | 8 | 27 |
| collaboratori del rup per funzioni amministrative | lett.b | 4 | |
| verifica del progetto | | | |
| verificatori | lett.c | | 4 |
| predisposizione e controllo procedure (Sett.Gare e appalti) | | | |
| attività di predisposizione e controllo procedure | lett.d | | 10 |
| attività connesse alla direzione dei lavori | | | |
| direttore dei lavori | lett.e | 32 | 48 |
| collaboratori del direttore dei lavori | lett.e | 16 | |
| attività connesse al collaudo / regolare esecuzione | | | |
| incaricato al collaudo tecnico amministrativo o al certificato di regolare esecuzione | lett.f | 4 | 9 |
| incaricato del collaudo statico | lett.f | | 3 |
| incaricato per le certificazioni energetiche | | | 2 |
| totale | | | 100 |

Colonna A: tipologia di ruolo svolto
 Colonna B: Riferimento art.4 c.4 Regolamento
 Colonna C: % o % massima attribuibile al singolo ruolo svolto
 Colonna D: % massima attribuibile al gruppo di ruoli

[Handwritten signatures and marks]

PERCENTUALI DI RIPARTIZIONE INCENTIVO ART.113 DLGS 50-2016

TAB.2

| A | B | C | D |
|--|---|----------------------------|--|
| SERVIZI E FORNITURE | Rif.lett. art.4 c.4 del Regolamento incentivi | % massima al singolo ruolo | % massima complessiva al gruppo di ruoli |
| attività connesse alla responsabilità del procedimento | | | |
| responsabile unico del procedimento | lett.b | 20 | 30 |
| collaboratori del rup | lett.b | 10 | |
| predisposizione e controllo procedure (Sett.Gare e appalti) | | | |
| attività di predisposizione e controllo procedure | lett.d | 20 | 20 |
| attività connesse alla direzione dell'esecuzione | | | |
| direttore dell'esecuzione | lett.e | 28 | 44 |
| collaboratori del direttore dell'esecuzione | lett.e | 16 | |
| attività connesse alla regolare esecuzione | | | |
| incaricato del certificato di regolare esecuzione | lett.f | 6 | 6 |
| totale | | | 100 |

Colonna A: tipologia di ruolo svolto
 Colonna B: Riferimento art.4 c.4 Regolamento
 Colonna C: % o % massima attribuibile al singolo ruolo svolto
 Colonna D: % massima attribuibile al gruppo di ruoli

[Handwritten signature]

| ALIQUOTE PER LA DETERMINAZIONE DELL'INCENTIVO DEI SINGOLI LAVORI-SERVIZI-FORNITURE | | TAB.B |
|--|------------|-------|
| TIPOLOGIA DEL LAVORO | ALIQUOTA % | |
| Nuove opere edilizia-impianti, ristrutturazione e restauro | 50 | |
| Nuove opere strade-spazi pubblici-verde e manutenzioni straordinarie in generale | 40 | |
| Manutenzioni ordinarie edilizia-impianti | 37 | |
| Manutenzioni ordinarie strade- spazi pubblici-verde | 30 | |
| Bitumature | 25 | |
| TIPOLOGIA DEL SERVIZIO | ALIQUOTA | |
| servizi nell'ambito sociale, scolastico, ambientale, manutenzione verde e igiene urbana | 22,5 | |
| servizi nell'ambito tecnologico-informatico, tributario, impiantistico, finanziario, assicurativo, di ingegneria e architettura e dei contratti di disponibilità | 22,5 | |
| altri servizi diversi da quelli correnti | 15 | |
| servizi correnti per il funzionamento degli uffici e la gestione dei beni comunali (es. utenze, pulizia, sorveglianza, ecc.) | 10 | |
| servizi correnti acquisiti a condizioni predefinite e senza complessità esecutive e di tipologia di prodotto | 0 | |
| TIPOLOGIA DELLA FORNITURA | ALIQUOTA | |
| forniture nell'ambito sociale, scolastico, ambientale-tecnologico-informatico | 15 | |
| altre forniture diverse da quelle correnti | 10 | |
| forniture correnti per lo svolgimento dei servizi e la gestione dei beni comunali (es. arredi, accessori per gli uffici, cancelleria, vestiario, materiale di consumo, utenze, ecc.) | 5 | |
| forniture correnti acquisite a condizioni predefinite e senza complessità esecutive e di tipologia di prodotto | 0 | |

flor

AB

AP

MA

AP *flor* *Calc* *le*

Calc

| ALIQUOTE PER LA DETERMINAZIONE DELL'INCENTIVO DEI SINGOLI LAVORI-SERVIZI-FORNITURE | | TAB.A |
|--|-------------------|-------|
| IMPORTO DEL LAVORO | ALIQUOTA % | |
| sup.a euro 40.000,00 e sino ad euro 500.000,00 | 50 | |
| sup.a euro 500.000,00 e sino ad euro 1.000.000,00 | 47 | |
| sup.a euro 1.000.000,00 e sino ad euro 2.000.000,00 | 43 | |
| sup.a euro 2.000.000,00 | 40 | |
| IMPORTO DEL SERVIZIO | ALIQUOTA | |
| sup.a euro 40.000,00 e sino ad euro 150.000,00 | 35 | |
| sup.a euro 150.000,00 e sino ad euro 500.000,00 | 45 | |
| sup.a euro 500.000,00 e sino ad euro 1.000.000,00 | 35 | |
| sup.a euro 1.000.000,00 e sino ad euro 2.000.000,00 | 30 | |
| sup.a euro 2.000.000,00 | 25 | |
| IMPORTO DELLA FORNITURA | ALIQUOTA | |
| sino ad euro 1.000.000,00 | 35 | |
| sup.a euro 1.000.000,00 e sino ad euro 2.000.000,00 | 30 | |
| sup.a euro 2.000.000,00 | 25 | |

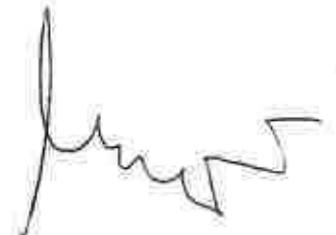
[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

| ALIQUOTE PER LA DETERMINAZIONE DELL'INCENTIVO DEI SINGOLI LAVORI-SERVIZI-FORNITURE | | TAB.C |
|---|-------------------|-------|
| | | |
| | | |
| MAGGIORAZIONI DI ALIQUOTA | ALIQUOTA AGGIUNTA | |
| | | |
| nei casi di scelta delle procedure aperte per lavori servizi-forniture laddove sia possibile ricorrere a procedura negoziata | | 5 |
| per lavori di manutenzione e servizi nei casi di ricorso ad affidamenti pluriennali | | 5 |
| per i servizi che abbiano caratteristiche di assoluta novità all'interno dell'Ente, attestata dalDirigente proponente | | 5 |
| per i lavori che abbiano caratteristiche di particolare complessità sotto il profilo tecnico e/o artistico e/o soggette ad autorizzazioni di Enti esterni | | 5 |





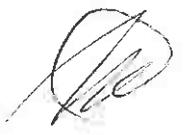


0000005












COMUNE DI BRESCIA
RISORSE UMANE

Brescia, li 30/12/2017

Oggetto: relazione illustrativa dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2017 (definitivo) del personale non dirigente.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi dei contenuti del contratto

| | |
|---|--|
| Data di sottoscrizione | Ipotesi di contratto: 22/12/2017 Contratto: 30/12/2017 |
| Periodo temporale di vigenza | Anno 2017 |
| Composizione della delegazione trattante | <p><u>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</u></p> <p>Presidente: dott. Giandomenico Brambilla (Direttore Generale) Componente: dott.ssa Carmelina Barilla (Segretario Generale) Componente: dott. Claudio Reboni (Responsabile del Settore Risorse Umane)</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u></p> <p>FP CGIL CISL FP UIL FPL CSA DICCAP</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi contrattuale:</u></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> FP CGIL <input checked="" type="checkbox"/> CISL FP <input checked="" type="checkbox"/> UIL FPL <input checked="" type="checkbox"/> DICCAP <input type="checkbox"/> CSA</p> <p><u>Componenti della RSU firmatari dell'ipotesi contrattuale:</u></p> <p>Marcello Vito Andrea Cristini Diego Sinis Agostino Carrieri</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto:</u></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> FP CGIL <input checked="" type="checkbox"/> CISL FP <input checked="" type="checkbox"/> UIL FPL <input checked="" type="checkbox"/> DICCAP <input type="checkbox"/> CSA</p> <p><u>Componenti della RSU firmatari del contratto:</u></p> <p>Marcello Vito Massimo Rovati Andrea Cristini Diego Sinis Agostino Carrieri</p> | |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | <p>a) Campo di applicazione e durata del contratto b) Servizi essenziali in caso di sciopero ed assemblea c) Destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane d) Sistema premiale del personale titolare di posizione organizzativa / alta professionalità, del restante personale non dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratto di lavoro a tempo determinato e) Criteri per la progressione economica all'interno della categoria f) Disciplina dei compensi per indennità di turno, disagio, rischio, specifiche responsabilità, reperibilità g) Attività estiva educatrici nidi h) Elevazione dei limiti individuali del lavoro straordinario i) Compensi per la progettazione ex art. 93 del d.lgs n. 163/2006 e compensi per le funzioni tecniche ex art. 113 del d.lgsn. 50/2016</p> | |
| 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. | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 28/12/2017 |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | <p>L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi.</p> <p><u>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</u></p> <p>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 30/12/2016 con deliberazione della Giunta comunale n. 827 (poi modificato, per le parti relative alla performance, con deliberazioni della Giunta comunale n. 242 del 02/05/2017, n. 464 del 01/08/2017 e n. 680 del 14/11/2017).</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p><u>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013?</u></p> <p>È stato adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 40 del 31/01/2017.</p> |
| | | <p><u>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</u></p> <p>Si per quanto di competenza.</p> |
| | | <p><u>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</u></p> <p>Il Nucleo di valutazione ha provveduto a validare la relazione sulla performance.</p> |
| <p>Eventuali osservazioni</p> <p>Il CCDI in esame segue un primo CCDI stralcio per il quale codesto Collegio aveva già reso parere favorevole in data 16/06/2017.</p> | | |

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

Articolo 1: disciplina il campo di applicazione e la durata del contratto.

Articolo 2: Si conferma la disciplina già stabilita nel CCDI del 2011 relativa ai servizi essenziali da garantire in caso di sciopero o assemblea, con una modifica relativa ai contingenti riferiti al Servizio Biblioteche.

Articolo 3: è inserito il prospetto contenente le voci di destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane ed i relativi importi. Per quanto riguarda la voce relativa alla performance ed al merito, poi, è illustrato in dettaglio in quali sottovoci si suddivide. È disciplinata anche la destinazione dell'eventuale residuo che si dovesse determinare a seguito dei pagamenti degli istituti contrattuali. È infine specificato che, nel caso in cui dovessero intervenire chiarimenti normativi o interpretativi che stabilissero che gli incentivi per le funzioni tecniche non possano superare i limiti del tetto del fondo 2016, l'importo destinato ai medesimi compensi andrà a ridurre corrispondentemente la produttività collettiva.

Articolo 4: disciplina il sistema premiale del personale titolare di posizione organizzativa / alta professionalità, stabilendo, a differenza degli anni scorsi in cui erano previste delle fasce, che la retribuzione di risultato viene corrisposta in misura direttamente proporzionale al punteggio numerico attribuito in esito al processo valutativo. È disciplinato anche il rapporto tra retribuzione di risultato e compensi degli avvocati.

Articolo 5: disciplina il sistema premiale del personale a tempo indeterminato non dirigente, con marginali modifiche rispetto alla disciplina 2016.

Articolo 6: disciplina il sistema premiale del personale a tempo determinato non dirigente.

Articolo 7: contiene la disciplina per le progressioni orizzontali nel 2017, con la previsione di graduatorie di merito elaborate in base alla valutazione del triennio 2014-16 e decorrenza fissata all'1.1.2018. A differenza del 2016, il budget verrà suddiviso a monte in due parti (una destinata a coloro i quali hanno anzianità di

appartenenza nella categoria economiche anteriore al 31/12/2017 e una con quelli con anzianità successiva), e, oltre alle graduatorie di Area, vi saranno anche quelle di posizione economica.

Articolo 8: contiene la disciplina dell'indennità di turno, chiarendo anche in quali ambiti organizzativi è possibile effettuarlo.

Articolo 9: contiene la disciplina dell'indennità di rischio, confermando la disciplina già prevista dal CCDI 2015.

Articolo 10: contiene la disciplina del compenso per attività disagiate, illustrando le diverse fattispecie. Rispetto 2016, si segnalano delle modifiche che prevedono: una precisazione sul budget destinato ai compensi per il personale delle biblioteche; un limitato incremento del compenso per attività disagiate per il personale della vigilanza di cat. C che svolga l'attività in condizioni di disagio specificamente individuate.

Articolo 11: conferma la disciplina per l'indennità di reperibilità già prevista dal CCDI 2016, ad eccezione del personale della vigilanza per il quale sono rivisti i contingenti giornalieri, le modalità di espletamento della reperibilità e ridotto il budget.

Articolo 12: si conferma nella sostanza la disciplina per il compenso di specifica responsabilità già prevista dal CCDI 2016, con alcune modifiche: incremento del tetto massimo di importo individuale; l'introduzione di alcune nuove fattispecie che vengono specificamente individuate dal CCDI (Curn, coordinatrici nidi e funzionarie di circolo).

Articolo 13: ripropone la disciplina dell'attività estiva delle educatrici dei nidi del CCDI 2016, con incremento dei compensi.

Articolo 14: contiene la disciplina relativa all'elevazione dei limiti individuali del lavoro straordinario.

Articolo 15: contiene, con riferimento all'allegato n. 1, la definizione della nuova regolamentazione degli incentivi per le funzioni tecniche, alla luce dell'art. 113 del d.lgs n. 50/2016, stabilendo anche la quantificazione delle risorse dedicate all'istituto.

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

Sulla base dei criteri stabiliti nel contratto, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

| Descrizione* | Importo (in €)** |
|--|------------------|
| Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività | 3.259.000 |
| Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali | 2.762.000 |
| Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o. | 933.000 |
| Art. 17, comma 2, lett. d) e lett. e) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, disagio, orario notturno, festivo e notturno-festivo | 1.242.000 |
| Art. 17, comma 2, lett. f) e lett. i) – indennità per specifiche responsabilità | 200.000 |
| Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.) | 113.000 |
| Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia e art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente | 173.000 |
| Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto | 731.000 |
| Altro | 20.000 |
| Totale | 9.433.000 |

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

** gli importi indicati sono "lordo dipendente".

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 ripropone precedenti disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, già sottoposte al vaglio di codesto Collegio e del Nucleo di valutazione, confermando gli interventi migliorativi apportati con il CCDI 2016.

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

Le graduatorie per le nuove progressioni economiche sono elaborate in ordine di punteggio di fascia prendendo a riferimento il triennio 2014-16 (solo nei casi di “pari merito” di valutazione subentrano altri fattori). In più, le valutazioni inferiori alla fascia D, anche in uno solo degli anni di riferimento, implicano l'esclusione di un dipendente dalla graduatoria. Infine, è stata inserita una clausola di salvaguardia per cui le progressioni non possono riguardare più dei 2/3 dei potenziali beneficiari.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, ed in particolare dalla destinazione delle risorse a vario titolo finalizzate a remunerare la performance ed il merito del personale, si attende il raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o progetti caratterizzati da significativa strategicità e/o rilevanza per l'amministrazione, in particolare per quanto riguarda il personale del Corpo di Polizia locale, dei cimiteri comunali, dei servizi demografici, dei trasporti sociali e il personale insegnante delle scuole dell'infanzia. In questo senso, lo stanziamento delle risorse in sede contrattuale è coerente con specifiche direttive emanate in corso d'anno dal Direttore Generale, con gli indirizzi espressi dal Nucleo di valutazione e con il PEG.

Sezione VII - Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il Direttore Generale
Dott. Giandomenico Brambilla





COMUNE DI BRESCIA
RISORSE UMANE

Brescia, li 30/12/2017

Oggetto: relazione tecnico-finanziaria dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2017 (definitivo) del personale non dirigente.

Modulo 1 – Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione nei seguenti importi (lordo dipendente):

| Descrizione | Importo |
|--|-------------|
| Risorse stabili | € 7.166.370 |
| Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017 | € 2.191.288 |
| Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017 | € 166.000 |
| Totale risorse | € 9.523.658 |

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate è quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 6.118.254 (lordo dipendente).

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl (lordo dipendente)

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

| Descrizione | Importo |
|----------------------------|-----------|
| CCNL 22/1/2004 art. 32 | € 558.606 |
| CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1 | € 209.656 |
| CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2 | € 271.654 |

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

| Descrizione | Importo |
|---|-------------|
| CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2 | € 471.550 |
| CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche) | |
| CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 | € 159.901 |
| CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO) | |
| CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari | € 9.065 |
| CCNL 1/4/1999 art. 19 | - 11.299 |
| Decurtazione stabile di cui all'art. 9, comma 2bis, del D.L. | - € 616.865 |

Si precisa che gli importi sono quantificati al lordo della riduzione di cui all' articolo 1, comma 236, legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, quantificate in euro € 3.306.980 (lordo dipendente), sono così determinate (si precisa che gli importi sono quantificati al lordo della riduzione di cui all' articolo 1, comma 236, legge 28 dicembre 2015, n. 208):

| Descrizione* | Importo |
|--|-------------|
| Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza | € 0 |
| Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge | € 166.000 |
| Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario | € 0 |
| Art. 15, comma 2 | € 498.752 |
| Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni | € 2.450.448 |
| Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs n. 50/2016 | € 90.000 |
| Decurtazione di parte variabile per l'art. 23, comma 2, del D.L. n. 75/2017 | - € 884.912 |
| Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori | € 0 |
| Piani di razionalizzazione | € 0 |
| Somme non utilizzate l'anno precedente | € 0 |
| Altro | € 0 |

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

Le certificazioni e le attestazioni che, in base alla normativa e alla contrattazione collettiva nazionale, sono necessarie per il legittimo inserimento nel fondo delle risorse di cui all'art. 15, commi 2 e 5, del CCNL 1.4.1999, dell'art. 208 del Codice della strada sono contenute agli atti del Settore Risorse Umane.

Qualora un intervento normativo o interpretativo dovesse stabilire che gli incentivi per funzioni tecniche debbano considerarsi al di fuori del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D.L. n. 75/2017, saranno ripristinate nella costituzione le risorse di cui all'art 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 (che, come evidenziato sopra, eccedono i fabbisogni) e gli incentivi per le funzioni tecniche andranno considerati quale voce fuori dal limite del trattamento accessorio 2016. In caso contrario, i 90.000 euro di incentivi per le funzione tecniche saranno decurtati dalle risorse fuori dal predetto limite.

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

In relazione a quanto stabilito dall'art. 9, comma 2bis, del D.L. n. 78/2010, a partire dal 2015 si sono consolidate le decurtazioni del fondo negli importi relativi al fondo del 2014, determinatesi per effetto del calcolo di cui alla Circolare n. 12 del 15/04/2011 della Ragioneria Generale dello Stato.

Si precisa che l' articolo 1, comma 236, legge 28 dicembre 2015, n. 208 non prevedeva, a differenza dell'art. 9, comma 2bis, del D.L. n. 78/2010, il consolidamento della decurtazione operata nel 2016: pertanto, tale decurtazione non è stata consolidata (producendo, così, un incremento della parte stabile del fondo, compensata da una riduzione della parte variabile al fine del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs n. 75/2017 e si è recuperata, anche, la RIA del 2016.

È stato, infine, rispettato il vincolo del divieto di superamento del fondo 2016 stabilito dall'art. 23, comma 2, del d.lgs n. 75/2017

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

| Descrizione | Importo lordo ente |
|---|--------------------|
| A) Fondo tendenziale | |
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | € 7.783.235 |
| Risorse variabili | € 3.242.200 |
| Totale fondo tendenziale | € 11.025.435 |
| B) Decurtazioni del Fondo tendenziale | |
| Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | € 616.865 |
| Decurtazione risorse variabili | € 884.912 |
| Totale decurtazioni fondo tendenziale | € 1.501.777 |
| C) Fondo sottoposto a certificazione | |
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | € 7.166.370 |
| Risorse variabili | € 2.357.288 |
| Totale Fondo sottoposto a certificazione | € 9.523.658 |

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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 o di progressioni orizzontali definite in CCDI precedenti somme per totali € 3.493.000 relative a:

| Descrizione* | Importo (in €)** |
|--------------------------|------------------|
| Indennità di comparto | 731.000 |
| Progressioni orizzontali | 2.762.000 |
| Altro | 0 |
| Totale | 3.493.000 |

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

** gli importi indicati sono "lordo dipendente".

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 5.940.000, così suddivise:

| Descrizione* | Importo (in €)** |
|--|------------------|
| Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività | 3.259.000 |
| Art. 17, comma 2, lett. d) e lett. e) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, disagio, orario notturno, festivo e notturno-festivo | 1.242.000 |
| Art. 17, comma 2, lett. f) e lett. i) – indennità per specifiche responsabilità | 200.000 |
| Nuove progressioni orizzontali | 0 |
| Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.) | 113.000 |
| Retribuzione di posizione e di risultato titolari di | 933.000 |

| | |
|---|-----------|
| posizione organizzativa | |
| Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000) e indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001) | 173.000 |
| Somme rinviate | 0 |
| Altro | 20.000 |
| Totale | 5.940.000 |

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

** gli importi indicati sono "lordo dipendente".

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

| Descrizione | Importo |
|----------------------------------|-------------|
| Somme non regolate dal contratto | € 0 |
| Somme regolate dal contratto | € 9.433.000 |
| Destinazioni ancora da regolare | € 0 |
| Totale | € 9.433.000 |

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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;

Con riferimento all'ipotesi contrattuale in esame, le risorse stabili ammontano a € 7.166.370, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 4.581.000. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili. Tale differenziale, inoltre, consente di effettuare progressioni orizzontali, a decorrere dal 1.1.2018, per un importo pari ad euro 350.000 lordo ente.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività 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.

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

Le graduatorie per le nuove progressioni economiche sono elaborate in ordine di punteggio di fascia prendendo a riferimento il triennio 2014-16 (solo nei casi di "pari merito" di valutazione subentrano altri fattori). In più, le valutazioni inferiori alla fascia D, anche in uno solo degli anni di riferimento, implicano l'esclusione di un dipendente dalla graduatoria. Infine, è stata inserita una clausola di salvaguardia per cui le progressioni non possono riguardare più dei 2/3 dei potenziali beneficiari.

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2017 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016.

| Risorse stabili | 2016 | 2017 |
|--|--------------------|--------------------|
| CCNL 1/4/99 art. 15 co. 1 lett. a) | € 5.304.204 | € 5.304.204 |
| CCNL 1/4/99 art. 15 co. 1 lett. b) | € - | € - |
| CCNL 1/4/99 art. 15 co. 1 lett. c) | € - | € - |
| CCNL 1/4/99 art. 15 co. 1 lett. f) | € - | € - |
| CCNL 1/4/99 art. 15 co. 1 lett. g) | € 307.781 | € 307.781 |
| CCNL 1/4/99 art. 15 co. 1 lett. h) | € 87.271 | € 87.271 |
| CCNL 1/4/99 art. 15 co. 1 lett. j) | € 216.126 | € 216.126 |
| CCNL 1/4/99 art. 15 co. 1 lett. l) ATA | -€ 381.216 | -€ 381.216 |
| CCNL 1/4/99 art. 15 co. 1 lett. l) Farcom | -€ 52.670 | -€ 52.670 |
| CCNL 5/10/01 art. 4 co. 1 | € 467.309 | € 467.309 |
| RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO ANTE 2004 - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09) | € 65.945 | € 65.945 |
| RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ANTE 2004 - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) | € 99.352 | € 99.352 |
| CCNL 22/01/2004 Art. 32 co. 1 | € 262.376 | € 262.376 |
| CCNL 22/01/2004 Art. 32 co 2 | € 211.593 | € 211.593 |
| CCNL 22/01/2004 art. 32 co. 7 alte prof. | € 84.637 | € 84.637 |
| CCNL 9/5/2006 Art. 4 co. 1 | € 209.656 | € 209.656 |
| CCNL 11/04/2008 art. 8 | € 271.654 | € 271.654 |
| RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 | € - | € - |
| RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO DAL 2004 - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09) | € 159.901 | € 159.901 |
| INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.4 CCNL 1998-2001) | € 9.065 | € 9.065 |
| INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001) | € - | € - |
| INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) | € - | € - |
| CCNL 1/4/99 art. 19 | -€ 11.299 | -€ 11.299 |
| RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO DAL 2004 - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) | € 434.538 | € 471.550 |
| DECURTAZIONI DEL FONDO RIFERITE ALL'ART. 9 COMMA 2BIS DEL DL 78/2010 | € 616.865 | € 616.865 |
| DECURTAZIONI DEL FONDO RIFERITE ALL'ART. 1, COMMA 236, LEGGE 208/2015 | € 209.616 | € - |
| DECURTAZIONI DEL FONDO RIFERITE ALL'ART. 23, COMMA 2, D.LGS N. 75/2017 | € - | € - |
| TOTALE RISORSE STABILI | € 6.919.742 | € 7.166.370 |
| Risorse variabili soggette al limite | | |
| SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) | - | - |
| RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) | € 52.173 | - |
| RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L. 662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997) | - | - |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998- 01) | - | - |

| | | |
|--|--------------------|--------------------|
| INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 113, D.LGS. 50/2016) - qualora interventi interpretativi o normativi dovessero successivamente precisare che gli incentivi per funzioni tecniche debbano essere considerati non soggetti al limite del fondo 2016, tali risorse saranno sostituite dai progetti di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999. | € - | € 90.000 |
| INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001) | - | - |
| NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) art. 208 cds | € 746.269 | € 1.160.448 |
| NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) | € 1.557.548 | € 1.290.000 |
| INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) | € 498.752 | € 498.752 |
| MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) | - | - |
| COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) | € 37.000 | € 37.000 |
| DECURTAZIONI DEL FONDO RIFERITE ALL'ART. 1, COMMA 236, LEGGE 208/2015 | € 453.826 | € - |
| DECURTAZIONI DEL FONDO RIFERITE ALL'ART. 23, COMMA 2, D.LGS N. 75/2017 | € - | € 884.912 |
| <i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i> | € 2.437.916 | € 2.191.288 |
| <i>Risorse variabili NON soggette al limite</i> | | |
| ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) | € 73.134 | € - |
| ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) | - | € - |
| QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006) | € 308.209 | € 42.000 |
| COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) | € 33.895 | € 34.000 |
| COMPENSI PER IL PERSONALE COMUNALE COMANDATO PRESSO LA FONDAZIONE BRESCIA SOLIDALE | - | € - |
| COMPENSI PER IL PERSONALE COMUNALE COMANDATO PRESSO BRESCIA INFRASTRUTTURE | - | € - |
| INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 113, D.LGS. 50/2016) - qualora interventi interpretativi o normativi dovessero successivamente precisare che gli incentivi per funzioni tecniche debbano essere considerati non soggetti al limite del fondo 2016 (voce eventuale) | | € 90.000 |
| SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾ | - | € - |
| RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) | - | € - |
| <i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i> | € 415.238 | € 166.000 |
| TOTALE RISORSE VARIABILE | € 2.853.154 | € 2.357.288 |
| TOTALE | € 9.772.896 | € 9.523.658 |
| TOTALE SOGGETTO AL LIMITE | € 9.357.658 | € 9.357.658 |

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo, Anno 2017 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016.

| Descrizione | Anno 2017 | Anno 2016 | Differenza |
|---|-----------|-----------|------------|
| <i>Programmazione di utilizzo del fondo</i> | | | |

| Descrizione | Anno 2017 | Anno 2016 | Differenza |
|---|-------------|-------------|-------------|
| <i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i> | | | |
| Indennità di comparto | € 731.000 | € 731.579 | - € 579 |
| Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento | € 2.762.000 | € 2.688.060 | € 73.940 |
| Totale | € 3.493.000 | € 3.419.639 | € 73.361 |
| <i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i> | | | |
| Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa | € 933.000 | € 908.955 | € 24.045 |
| Indennità personale educativo asili nido indennità per il personale educativo e scolastico | € 173.000 | € 165.671 | € 7.329 |
| Indennità di turno, di rischio, di disagio, di maneggio valori, Lavoro notturno e festivo | € 1.242.000 | € 1.157.089 | € 84.911 |
| Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999 e art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999) | € 200.000 | € 189.925 | € 10.075 |
| Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 | € 113.000 | € 379.104 | - € 266.104 |
| Art. 17, comma 2, lett. b) nuove p.e.o. | € 0 | € 223.880 | - € 223.880 |
| Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999 | € 3.259.000 | € 3.312.125 | - € 53.125 |
| Altro | € 20.000 | € 16.418 | € 3.582 |
| Totale | € 5.940.000 | € 6.353.167 | - € 413.167 |
| <i>Destinazioni ancora da regolare</i> | | | |
| Altro | € 0 | € 0 | € 0 |
| Totale | € 0 | € 0 | € 0 |
| <i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i> | | | |
| Non regolate dal decentrato | € 0 | € 0 | € 0 |
| Regolate dal decentrato | € 9.433.000 | € 9.772.806 | - € 339.806 |
| Ancora da regolare | € 0 | € 0 | € 0 |
| Totale | € 9.433.000 | € 9.772.806 | - € 339.806 |

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 programmatoria 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 di produttività è costante.

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2017 risulta rispettato, come evidenziato in Sezione III del Modulo 1.

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 agli atti del Settore Risorse Umane.

Il Direttore Generale
Dott. Giandomenico Brambilla





COMUNE DI BRESCIA
COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Brescia, lì 28/12/2017

Oggetto: certificazioni relative al fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigente per l'anno 2017 e all'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo definitivo del personale non dirigente per l'anno 2017.

Il Collegio dei revisori dei conti

Visti:

- gli artt. 40 e 40bis del d.lgs n. 165/2001;
- Part. 5, comma 3, del CCNL 1.4.1999;
- la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012;

Premesso che in data 16/06/2017, il Collegio dei revisori dei conti aveva certificato positivamente, con riferimento ad un primo CCDI stralcio del personale non dirigente per il 2017:

- la compatibilità dei costi dell'ipotesi contrattuale stralcio con i vincoli di bilancio;
- la correttezza e la compatibilità con le norme di legge e della contrattazione collettiva nazionale (in particolare con quelle che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sulla negoziabilità dei singoli istituti) sia della costituzione del fondo per il trattamento accessorio 2017 del personale non dirigente sia di tutte le norme dell'ipotesi di contratto stralcio;
- la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria al Contratto collettivo decentrato integrativo stralcio del personale non dirigente per l'anno 2017;

Visti, altresì:

- l'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo definitivo del personale non dirigente per l'anno 2017 sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalle organizzazioni sindacali in data 22/12/2017;
- la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria, relative al Contratto collettivo decentrato integrativo definitivo del personale non dirigente per l'anno 2017 e alla costituzione del fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigente per l'anno 2017, sottoscritte dal Responsabile del Settore Risorse Umane;

Verificati:

- la compatibilità dei costi dell'ipotesi contrattuale del 22/12/2017 con i vincoli di bilancio;
- la correttezza dell'applicazione dell'art. 9, comma 2bis, del D.L. n. 78/2010 relativamente al consolidamento delle decurtazioni anni precedenti;
- la correttezza dell'applicazione dell'articolo 1, comma 236, legge 28 dicembre 2015, n. 208 relativamente alla decurtazione del fondo 2016 rispetto a quello dell'anno 2015;

- la correttezza dell'applicazione dell'articolo 23, comma 2, del D.L. n. 75/2017 relativamente al rispetto del tetto del fondo 2016;
- la coerenza e la correttezza della compilazione delle sezioni e voci delle Relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria;
- la correttezza e la compatibilità con le norme di legge e della contrattazione collettiva nazionale (in particolare con quelle che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sulla negoziabilità dei singoli istituti) sia per quanto riguarda la costituzione del fondo per il trattamento accessorio sia per quanto riguarda tutte le norme dell'ipotesi di contratto del 22/12/2017;
- la validazione del nucleo di valutazione datata 13.07.2017 (e rettificata in data 19.07.2017) relativa ai progetti ex art. 15 c. 5 del CCNL nonché la validazione del nucleo di valutazione dei progetti di cui all'art. 208 del codice della strada datata 31.03.2017 e degli obiettivi di cui all'art. 15 c. 2 del CCNL 1.4.1999 effettuata in data 17.05.2017 che presuppongono la legittimità dell'inserimento e della quantificazione delle risorse variabili del fondo per il trattamento accessorio, in relazione a quanto previsto dalla normativa, dalla contrattazione collettiva nazionale del comparto e dalle specifiche indicazioni in merito fornite dall'ARAN (in particolare gli orientamenti applicativi n. RAL 076 e RAL 1551);
- che lo stanziamento delle risorse per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150/2009;

certifica

1. la compatibilità dei costi dell'ipotesi contrattuale del 22/12/2017 con i vincoli di bilancio;
2. la correttezza e la compatibilità con le norme di legge e della contrattazione collettiva nazionale (in particolare con quelle che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sulla negoziabilità dei singoli istituti) sia della costituzione del fondo per il trattamento accessorio 2017 del personale non dirigente sia di tutte le norme dell'ipotesi di contratto del 22/12/2017;
3. positivamente la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria del Contratto collettivo decentrato integrativo definitivo del personale non dirigente per l'anno 2017.

Il Collegio dei revisori dei conti:

Presidente

dott.ssa Elisabetta Civetta

Membro

dott. Mauro Giorgio Vivenzi

Membro

rag. Dario Colombo