



Contratto collettivo decentrato integrativo personale non dirigente 2021-23

Le Delegazioni trattanti, esperite le procedure previste, comprese quelle di cui all'art. 8 del CCNL 21.05.2018 stipulano il CCDI personale non dirigente 2021-2023 del Comune di Brescia.

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

il Direttore generale
dott. Giandomenico Brambilla

_____ Firmato _____

il Segretario Generale
dott.ssa Carmelina Barilla

_____ Firmato _____

il Responsabile Settore Risorse Umane
dott. Luca Mattiello

_____ Firmato _____

il Responsabile Settore Organizz. Performance Formaz. e Qual. Lavoro
dott. Claudio Reboni

_____ Firmato _____

Per la RSU:

Diego Sinis

_____ Firmato _____

Andrea Cristini

_____ Firmato _____

Antonio Tessadrelli

_____ Firmato _____

Vittorio Mazzetti

_____ Firmato _____

Federica Maffezzoni

_____ Firmato _____

FP CGIL

Vincenzo Moriello

_____ Firmato _____

CISL FP

Gianmario Pollini

_____ Firmato _____

UIL FPL

Cesare Meini

_____ Firmato _____

CSA Regioni ed Autonomie locali

Brescia, 30.12.2021

Visti:

l'ipotesi di CCDI 2021-2023 del 9.12.2021;

il parere favorevole del Collegio dei revisori dei conti;

il CCNL 2016-2018 del 21.5.2018;

il CCDI personale non dirigente del 28.12.2018 come modificato dai CCDI 2019 e 2020

le parti convengono quanto segue:

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIR. 2021-23

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), 1) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) L'art. 23 comma 2 del d. lgs. N75/2017 che disciplina i limiti del fondo integrativo accessorio.
- f) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione G.C. n. 2258/35792 del 12.11.1997 e s.m.i.;
- g) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente;
- h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 6.7.1995, 13.5.1996, 31.3.1999, 1.4.1999, 14.9.2000, 22.1.2004, 9.5.2006, 11.4.2008, 31.7.2009, 21.5.2018.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2023.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano nuove norme di legge o del contratto nazionale.
6. Il presente CCDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati, fatto salvo gli espressi richiami indicati in seguito.

Art 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza quadrimestrale, di norma nei mesi di marzo, luglio, ottobre,

verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

2. La delegazione trattante di parte sindacale (RSU e/o OOSS rappresentative firmatarie di contratto) potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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

Art. 5 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Le parti confermano anche per il 2021-23 la sussistenza delle condizioni per il mantenimento delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 2016-18, nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, pari a € 498.752, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa.
3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 6 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni, entrate c/terzi e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL;
 - f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 2016-2018 e successive modifiche e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

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

1. Le risorse finanziarie relative al fondo risorse decentrate sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorso, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo - quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
4. Per il 2021-23, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018 sono ripartite come da allegato A al presente accordo.
5. Si provvederà al pagamento delle indennità di cui agli artt. 12 e 13 solo dopo la formale costituzione del fondo delle risorse stabili dell'anno, se sufficienti per finanziare tali indennità. Sarà comunque possibile il pagamento delle voci finanziate da risorse stabili.
6. Con riferimento al 2021-2023 il fondo è ridotto al fine di incrementare le risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21.5.2018; tali risorse sono così distribuite:
 - a) € 40.000 per il 2021 portano la retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative a complessivi € 1.010.000;
 - b) € 50.000 sia per il 2022 che per il 2023 innalzano la retribuzione di posizione e risultato p.o. a € 1.020.000 per ciascuno dei due anni.
7. Con riferimento al solo 2021, il fondo è ridotto di un importo pari a € 10.000, importo da destinare all'incremento delle risorse destinate al fondo straordinarie per eventi eccezionali ed imprevedibili.

Art. 8 - Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo i criteri generali delle procedure stabiliti dal presente articolo.
3. La metodologia per l'attribuzione delle progressioni economiche è quella risultante dall'allegato B che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.
4. Le progressioni economiche avverranno nel limite dell'importo indicato nell'allegato A al presente CCDI salvo le eventuali revisioni di importo previste dall'art. 2 comma 3.

5. L'importo annuo destinato alle suddette progressioni orizzontali sarà proporzionalmente ridotto qualora, dall'applicazione delle regole dell'allegato B, risultasse un numero di beneficiari effettivi superiore al 50% del totale degli aventi diritto ad accedere alla procedura.
6. L'importo destinato alle progressioni orizzontali, per il solo 2021, sarà suddiviso in due distinti budget:
 - a. il 40% destinato ai dipendenti con anzianità di appartenenza alla categoria economica fino al 31.12.2010;
 - b. il 60% destinato ai dipendenti con anzianità di appartenenza alla categoria economica successiva al 31.12.2010.
7. Per entrambi i sottogruppi la procedura di applicazione è la medesima, così come indicata nella metodologia applicativa dell'allegato B.
8. Nel 2022 e nel 2023 si ritornerà ad un unico budget senza creazione di sottogruppi.

Art 9 - Premio correlato alla performance organizzativa ed individuale

1. La valutazione della performance individuale del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato avviene in base alle modalità previste dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale" e dalla direttiva annuale attuativa del Direttore Generale. I compensi legati a performance e merito vengono attribuiti solamente a seguito del processo di valutazione previsto dal predetto "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale".
2. Al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato possono essere attribuiti i seguenti compensi legati a performance e merito:
 - a) compensi legati alla performance individuale (per un importo complessivo come definito nell'allegato B) sulla base delle valutazioni individuali derivanti dalla scheda dei comportamenti organizzativi organizzati in fasce di valutazione come di seguito precisato:

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

- b) compensi legati alla performance organizzativa di Settore (per un importo pari all'importo complessivo della performance organizzativa dedotto quello indicato alla successiva lettera c) in relazione alla realizzazione di obiettivi di gruppo assegnati a tutti i dipendenti. Il punteggio dei componenti del gruppo (in trentesimi) è direttamente proporzionale al grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi preventivamente stabiliti;
- c) compensi legati alla performance organizzativa per obiettivi di cui all'art. 67, comma 5, lett. b, del CCNL 21.5.2018 (compresi quelli di cui all'art. 208 del Codice della strada):

- i compensi individuali dei dipendenti sono corrisposti a consuntivo in relazione al grado di apporto partecipativo quali-quantitativo degli stessi alla realizzazione del progetto attestato, sulla base di criteri oggettivi, attestati dal Dirigente responsabile di Settore/unità di staff di competenza;
 - la realizzazione degli obiettivi in questione, a cui si collega l'entità e la disponibilità delle risorse da corrispondere, è certificato dai dirigenti responsabili delle relative strutture e validato dal Nucleo di Valutazione;
 - per quanto riguarda i progetti di cui all'art. 208 del Codice della strada e gli altri obiettivi di cui al presente punto della Polizia Locale, i compensi individuali ai dipendenti sono corrisposti posticipatamente con cadenza quadrimestrale (nel mese di giugno per il primo quadrimestre, nel mese di ottobre per il secondo quadrimestre, previo accertamento del positivo raggiungimento degli obiettivi riferiti alle fasi intermedie, e a febbraio dell'anno successivo previo accertamento del positivo raggiungimento degli obiettivi annuali).
 - per gli obiettivi: del personale addetto ai cimiteri comunali (gli addetti 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), del personale dei servizi demografici, del personale dei trasporti sociali (il personale autista, gli accompagnatori e i dipendenti amministrativi direttamente coinvolti nell'organizzazione del servizio), la liquidazione è annuale posticipata;
 - per quanto riguarda gli altri progetti/obiettivi, la liquidazione al personale che ha fornito un apporto maggiormente significativo è effettuata annualmente, riproporzionando il valore di ciascuno all'importo da liquidare fermo restando che ciascun dipendente non potrà avere attribuito un incentivo superiore a 1.600 euro annui;
- d) compensi legati a remunerare il personale effettivamente impegnato nella realizzazione di obiettivi previsti nei piani di razionalizzazione distribuiti sulla base dell'apporto quali-quantitativo prestatato ovvero, nel caso di specifico contributo generalizzato, attraverso la produttività collettiva, secondo quanto indicato all'art. 16.
3. Per i compensi di cui alle lett. a) e b) del precedente comma, si applicano le seguenti regole comuni:
- a) nessun compenso di performance organizzativa o individuale può essere attribuito al personale che non ha raggiunto almeno la fascia B della scheda della performance individuale;
 - b) ai dipendenti sanzionati disciplinarmente con la multa, viene riconosciuto esclusivamente l'incentivo legato alla performance organizzativa nell'anno di sanzione; per sanzioni superiori alla multa non è attribuito alcun incentivo nell'anno erogazione della sanzione;
 - c) si tiene conto anche di un parametro della soglia presenza (S. pres.) che 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 90,00 % del dovuto annuo	1
Presenza compresa tra il 75,01% e il 90% del dovuto annuo	0,90
Presenza compresa tra il 50,01% e il 75% del dovuto annuo	0,75
Presenza compresa tra il 25,01% e il 50% del dovuto annuo	0,5
Presenza inferiore al 25% del dovuto annuo <i>Dicitura nella scheda di valutazione: "Non valutabile per presenza in servizio inferiore al minimo annuo previsto dal CCDI"</i>	0

Ai fini del calcolo della soglia di cui sopra, viene considerata presenza l'assenza dal servizio per i seguenti giustificativi: permesso per lutto; permessi sindacali; permesso per particolari motivi

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

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

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

- d) per i dipendenti a tempo parziale l'incentivo individuale è ridotto in proporzione alla % di prestazione lavorativa;
- e) il premio di produttività è quindi calcolato come di seguito indicato:

Performance individuale:

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

Performance organizzativa:

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

- f) gli importi di produttività, a seguito della conclusione del processo di valutazione, sono erogati in una o due soluzioni (rispettivamente per la parte performance individuale e performance organizzativa) nei mesi di marzo e aprile dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la valutazione medesima;
- g) in attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.5.2018 per la quantificazione e la distribuzione del bonus eccellenze, che integra il premio di cui alla lett. e), vengono definite le seguenti disposizioni:
 - dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 4% da destinare all'incentivo di cui all'articolo 69 CCNL 21.5.2018 (importo K);
 - ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite che ha avuto la valutazione nella fascia più elevata;
 - ottenuto detto valore medio pro-capite (importo X) si quantifica il valore del premio d'eccellenza individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 30% dell'importo X (importo Y).
 - la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo K) viene divisa per l'importo del premio individuale (importo Y) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il numero dei dipendenti in fascia G aventi diritto a detto premio (Z)
 - si calcola la % rappresentata da Z sul numero dipendenti che hanno concorso alla performance individuale.
 - si calcola per ogni settore la % (W) di dipendenti in fascia G sul totale dipendenti di settore che hanno concorso alla performance individuale.

- Se W è minore/uguale a Z, tutti i dipendenti in fascia G di tale settore ottengono il premio, se W è maggiore di Z ottengono il premio i dipendenti in fascia G che non hanno ottenuto il bonus l'anno precedente o, in caso di ulteriore parità, chi ha ottenuto la miglior valutazione media di fascia nel triennio.
4. Eventuali economie, al netto di quelle da destinare a bilancio ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, che si dovessero determinare in sede di liquidazione finale sui diversi istituti previsti dal CCDI non finanziati dalla parte variabile del fondo, andranno ad incrementare i compensi riferiti alla performance individuale. Nel caso in cui, invece, la spesa effettiva per i predetti istituti dovesse risultare maggiore, a seguito della liquidazione finale, rispetto alle previsioni di destinazione di cui all'allegato prospetto, si provvederà a ridurre di pari importo i compensi riferiti alla performance organizzativa di cui all'art. 9 comma 2 lett. b) del CCDI 2021-2023.

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

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

- Servizio Cimiteri: 2 unità di personale che svolgono attività di custode cimiteriale e 1 unità di personale amministrativo.

Art 11 - Principi generali delle indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità" degli articoli 12, 13, 18 e 19.
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio secondo quanto previsto dai successivi articoli 12, 13, 17 e 18, e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del relativo dirigente di settore o dal soggetto competente individuato dal regolamento di organizzazione.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art 12 - Indennità condizioni di lavoro (art 70-bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata, particolarmente nel caso di notevole

affluenza di pubblico, o utenza con particolare fragilità sociale; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi richiesti in cambio turno non programmato, effettuazione turno in attivazione riserva, turno programmato senza anteriore definizione orario, degli agenti e commissari di polizia locale.

- Si stabilisce che la presente indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato sottoposto a condizioni disagiate. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano condizioni disagiate.

3. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza. Le fattispecie di condizioni di lavoro disagiate previste nel Comune di Brescia sono quelle elencate al successivo comma 10.

4. L'erogazione dell'indennità di cui al comma 1 lett. a) al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo del settore Risorse Umane su proposta dei dirigenti di settore, avviene trimestralmente per le condizioni disagiate, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
- da specifiche attestazioni dei dirigenti responsabili di settore, quando necessarie.

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

a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

c. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

6. L'erogazione dell'indennità di cui al comma 1 lett. b) al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo del settore risorse umane su proposta dei dirigenti di settore, avviene trimestralmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
- da specifiche attestazioni dei dirigenti responsabili di settore, quando necessarie.

7. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il

dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

8. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del dirigente Settore Risorse Umane sentiti i Responsabili di Settore ed in particolare il settore Bilancio.

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

- dai provvedimenti di nomina degli agenti contabili interni;
- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

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

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

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

	A11 personale dei servizi sociali territoriali (operatori dei centri sociali territoriali non assistenti sociali, in presenza in front office)	€1,00	Comma 5 lett. b
	A12 Insegnanti delle scuole dell'infanzia per rischio biologico (a partire dal 01.09.2021)	€4,05	Comma 5 lett. b

FATTISPECIE DI DISAGIO	B1 amministrativi del servizio scolastico per ingresso anticipato	€2,00	Comma 2 lett. b
	B2 personale non dirigente, senza posizione organizzativa, presso uno dei seguenti ambiti organizzativi: bibliot. Queriniana, biblioteche decentrate, Emeroteca, biblioteca dell'Istituto Pasquale Agazzi, biblioteca del Museo di scienze, dipendenti al museo di scienze non percettori di indennità di turno alle seguenti condizioni: a) Avere svolto servizio al pubblico o un'attività di back office per le quali è necessaria la presenza del dipendente fino alle ore 18; b) avere effettuato l'uscita pomeridiana dal servizio alle ore 18,00 o oltre tale orario; c) non avere fruito di alcun istituto di assenza nel corso della giornata per più di 10 minuti, salvo il caso di fruizione di permessi legge 104, allattamento, accertamenti sanitari e terapie salva vita, permessi sindacali e per assemblea, espletamento del mandato amministrativo; Per l'erogazione dell'indennità devono sussistere per ogni giornata, tutte le condizioni sopra indicate.	€5,00	Comma 2 lett. b
	B3 personale del centralino nel periodo di vigenza delle ordinanze delle riduzioni del traffico veicolare privato, per l'incremento sensibile delle telefonate dai cittadini.	€6,50	Comma 2 lett. a
	B4 addetti uffici con sportelli di notevole affluenza di utenti con almeno 18 ore di apertura settimanale di apertura al pubblico certificate dal dirigente di settore	€2,20	Comma 2 lett. a
	B5 addetti del settore servizi abitativi e inclusione, e addetti al servizio di PG (che non usufruiscono dell'indennità servizio esterno PL) per sopralluoghi e accessi negli alloggi	€4,00	Comma 2 lett. a
	B8 operatori dei centri diurni anziani e operatori socio assistenziali anziani a domicilio	€ 5,00	Comma 2 lett. a
	B9 segreterie direzione, ufficio stampa e organi istituzionali (che non godono di indennità di turno) tenuti a orario ordinario	€5,00	Comma 2 lett. b

	fino almeno alle 18.00		
	B10 personale del Corpo di Polizia locale addetto alla Centrale operativa per lo stress lavorativo causato da numerose chiamate di emergenza	€4,00	Comma 2 lett. a
	B11 a) Dipendenti che svolgono orario ordinario dal lunedì al venerdì, non su turno, e che nel giorno di sabato o festivi sono tenuti a svolgere lavoro straordinario non superiore a due ore con inizio alle ore 6.00 per esigenze di spostamenti di banchi di vendita di fiere e mercati; b) Dipendenti che svolgono orario ordinario dal lunedì al sabato, non su turno, che nel giorno di sabato o festivi sono tenuti ad anticipare il lavoro ordinario con inizio alle ore 6.00 ed uscita anticipata nella stessa giornata pari all'anticipo effettuato in entrata e senza effettuazione di lavoro straordinario per esigenze di spostamenti di banchi di vendita di fiere e mercati.	€ 10,00	Comma 2 lett. c
	B12 Personale dei centri sociali territoriali per le giornate di servizio in front office in relazione alla peculiare tipologia di utenza.	€2,00	Comma 2 lett. a
	B13 addetti del CURN per sopralluoghi e accessi negli alloggi.	€2,50	Comma 2 lett. a

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

11. In caso di compresenza di più fattispecie previste nella tabella sopra indicata le indennità si cumulano con il limite giornaliero di € 10,00.

12. Qualora dovesse risultare una somma annua superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance organizzativa. Nel caso la somma annua complessivamente risultante per le indennità fosse inferiore all'importo previsto, l'avanzo sarà destinato alla performance individuale.

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

- personale dei servizi demografici nella sede centrale e nelle sedi decentrate;
- personale del settore partecipazione adibita a sportelli al pubblico nelle sedi decentrate;
- addetti agli sportelli dell'ufficio tributi nei mesi e fino al giorno di scadenza di pagamento dell'acconto e del saldo IMU e TASI e nel periodo tra l'emissione degli avvisi TARI e la prima scadenza di

- pagamento della stessa;
- d) addetti agli sportelli dell'ufficio asili nido e pubblica istruzione nei periodi di iscrizione alle scuole dell'infanzia e agli asili nido;
 - e) personale dello sportello unico edilizia adibito a servizio al pubblico, negli ambiti di attività accettazione pratiche e protocollo, accesso pratiche edilizie, referente amministrativo per le diffide, idoneità alloggiative, ufficio calcolo oneri urbanizzazione, sportello informativo di settore;
 - f) personale del servizio cimiteri adibito a servizi al pubblico;
 - g) personale del servizio gare appalti adibito a sportello oggetti rinvenuti.
 - h) personale servizio mobilità urbana adibito al pubblico;
 - i) personale del servizio protocollo generale;
 - l) personale addetto allo sportello adibito al servizio fiere e mercati;
- Gli istituti sono corrisposti al personale con la frequenza precisata nei commi di cui sopra, nel secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Le indennità per specifica responsabilità possono essere corrisposte ai dipendenti, non già titolari di posizione organizzativa o di alta professionalità, i cui incarichi comportanti specifiche responsabilità devono essere preventivamente attribuiti dal Responsabile di Settore con atto datoriale scritto. In tale atto il dirigente deve individuare motivatamente il dipendente tra il personale assegnato e anche valutare il rispetto di quanto previsto dall'art. 25, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009. Tale atto dovrà essere trasmesso al Settore Risorse Umane. Il nuovo conferimento, il mantenimento, l'ampliamento, il cambiamento o la revoca di una specifica responsabilità devono avere, tra i presupposti, la verifica di cui al comma 2 dell'art. 25 del D. Lgs. n. 150/2009: pertanto, ci dovrà essere uno stretto raccordo tra le risultanze delle valutazioni previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, l'attribuzione delle responsabilità e la valutazione delle stesse.
2. I compensi di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018 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.
3. È invece possibile il cumulo dei compensi di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018 con quelli di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018 per fattispecie di responsabilità tra loro diverse. In generale, i compensi in questione non possono essere riconosciuti al personale che ne abbia già beneficiato, per le medesime ragioni e presupposti, per specifiche disposizioni di legge o per altri istituti contrattuali.
4. L'istituto di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018 compensa:
 - a) Le responsabilità del personale delle categorie B, C, D derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di responsabile dei tributi, stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
5. I compensi di cui alla lett. i) dell'art.17 del CCNL 1.4.99 sono pari a euro 350 annui (art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018) e, qualora due incarichi della presente fattispecie riguardino lo stesso soggetto, si eroga un solo compenso. L'erogazione del compenso avviene su base trimestrale, con liquidazione del settore risorse umane su proposta dei responsabili di settore.
6. Con riferimento alle specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, sono individuate direttamente dal presente CCDI le seguenti fattispecie di responsabilità (ed il relativo compenso):
 - a) coordinatore della Segreteria istituzionale del Sindaco: 3000 euro annui;
 - b) personale addetto alla vigilanza edilizia: euro 1.100;

- c) personale addetto al servizio vigilanza e controllo stradale: euro 600;
- d) economo comunale: euro 550;
- e) coordinatori educativi asili nido e scuole materne, con responsabilità della formazione alle supplenti in ingresso, gestione dei rapporti con le famiglie di utenti in difficoltà, coordinamento della gestione delle assenze e presenze nelle scuole e asili: 2000 annui;
- f) coordinatore del CURN (se non incaricato di posizione organizzativa): euro 2.500;
- g) coordinatore tecnico biblioteche comunali: euro 3.000;
- h) tecnico specialista di funzioni paesaggistiche: euro 2.500;
- l) responsabile della gestione social media in ambito turistico e culturale: euro 1.500;
- m) personale tecnico che cura i rapporti con l'appaltatore del servizio neve: € 900,00 annui. Tale indennità, che copre il servizio prestato nella stagione invernale, è imputata al fondo in cui termina la stagione invernale stessa ed è liquidata entro il mese di maggio in unica soluzione. Tale indennità può essere cumulata con altre per incarichi di particolare responsabilità, comunque entro il limite complessivo annuo del CCNL.

7. Con riferimento alle specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, sono individuate, in aggiunta, le seguenti fattispecie di responsabilità:

- 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 quali uffici, gruppi di lavoro, progetti, strutture temporanee, squadre: personale di categoria B / C / D / D3, 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 rilevante complessità;
- d) Responsabile di attività complessa derivante da competenze specifiche all'interno del settore riferite a particolari ed elevate capacità tecniche e conoscenze specialistiche;
- e) Responsabile di funzioni di sovrintendenza e coordinamento nelle attività di supporto amministrativo ai componenti degli organi di governo (Sindaco, Giunta Comunale, Presidenza del Consiglio Comunale) e ai vertici amministrativo-gestionali (Direttore Generale e Segretario Generale) che comportino abitualmente contatti diretti e frequenti relazioni con detti soggetti e frequenti e non programmate modifiche del proprio orario di lavoro.

8. Il compenso per specifiche responsabilità di cui al comma precedente è determinato entro i valori annui da 300 a 1500 euro. Le indennità sono attribuite dal dirigente settore risorse umane su proposta del Direttore Generale. A tal fine il settore organizzazione raccoglie le proposte dei dirigenti di area ai fini della individuazione delle posizioni di responsabilità beneficiarie dell'indennità. A tal fine, oltre ad allegare il provvedimento formale di attribuzione della responsabilità, compilano una scheda della stessa contenente gli elementi essenziali per la pesatura.

9. In generale, i compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018 vengono attribuiti:

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

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

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

Art. 14 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

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

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

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

Art. 15 – Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all'art. 113 del D. lgs. 50 del 2016 e successive modificazioni e integrazioni

Si applica anche per il presente contratto quanto disciplinato dal CCDI 2017.

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

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

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

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

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

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

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.

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

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

- a) articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- b) articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018

- c) articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - d) articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - e) al regolamento comunale adottato in materia con delibera n. 602 del 23.10.2019 (art. 37).
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto e del regolamento attuativo.

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

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari a quanto indicato nell'allegato A.
2. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate, tenuto conto della rilevanza delle attività di servizio esterno svolte dal personale del Corpo di Polizia Locale nell'ambito della complessità del contesto di una città come Brescia, è prevista, un'indennità di servizio esterno pari ad un importo giornaliero lordo di € 7,50.
4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - b) dalla attestazione del comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21.5.2018;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 21, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018
8. Gli istituti sono corrisposti al personale con la frequenza precisata nei commi di cui sopra, nel secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto.

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

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari a quanto previsto nell'allegato A.
2. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di Categoria D, non incaricato di posizione organizzativa. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - a) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Brescia;
 - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
 - c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.

- d) L'importo dell'indennità è pari a € 1.700,00 annui per i vicecommissari non titolari di P.O.; € 2.300 per i commissari non titolari di P.O.; € 2.500 per i commissari capo non titolari di P.O.; €3.000 per i commissari capo coordinatori non titolari di P.O.
3. La presente indennità annua è liquidata in rapporto alla presenza, calcolata nella stessa percentuale di soglia di presenza calcolata ai fini della performance individuale come previsto dall'art. 9, comma 3, lett. c del presente contratto;
4. L'indennità è liquidata semestralmente, nel secondo mese seguente alla fine del semestre considerato.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 21.5.2018;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.5.2018;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018
6. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità, con priorità dai risparmi di cui al precedente art. 18 e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance organizzativa.
7. Gli istituti sono corrisposti al personale con la frequenza precisata nei commi di cui sopra, nel secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto.

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

- I compensi legati alla performance ed al merito dei titolari di posizione organizzativa di cui all'art. 13, comma 1, lett. a) e b) del CCNL 21.5.2018 vengono attribuiti esclusivamente a seguito del processo di valutazione previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale", dalla direttiva annuale attuativa del Direttore Generale e di quanto precisato al comma 5.
- L'importo complessivamente destinato alla retribuzione di risultato è annualmente calcolato come di seguito indicato:

$$RR = FPO - RP - DM$$

con $RR > 15\% * FPO$

FPO: Fondo destinato alle posizioni organizzative/alte professionalità ai sensi dell'art. 15 comma 5 e dell'alt. 67 comma 1 del CCNL 21.5.2018

RP: Importi complessivamente erogati per la retribuzione di posizione

RR: Importi complessivamente erogati per la retribuzione di risultato

DM: decurtazioni per malattia fino a 10 giorni.

- La retribuzione di risultato individuale è quantificata come di seguito indicato:

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

RRI: Retribuzione risultato individuale

RR: Importi complessivamente erogati per la retribuzione di risultato

RRD: Importo di cui al comma 5 del presente articolo

RPI: Importo della retribuzione di posizione prevista per la fascia di inquadramento del titolare di PO/AP

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

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

RIDI: riduzione individuale della retribuzione di risultato massima attribuibile in base a quanto disposto dal

comma 6 del presente articolo.

PI: punteggio individuale

PIM: punteggio individuale massimo

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

PSM: periodo di servizio massimo (12 mesi completi)

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

4. In ogni caso, un punteggio inferiore alla sufficienza (ovvero minore dei 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. 14, comma 4, del CCNL 21.5.2018.

5. Il Direttore Generale può destinare un importo non superiore ai 10% dell'importo complessivamente destinato alla retribuzione di risultato (graduando detta percentuale a seconda del verificarsi delle fattispecie in corso d'anno) al fine di compensare il maggior impegno profuso dai titolari di posizione organizzativa per le attività indicate dallo stesso Direttore Generale nella direttiva sulle performance.

Detto importo complessivo è ripartito tra i titolari di posizione organizzativa interessati in misura proporzionale all'apporto quali-quantitativo profuso dai medesimi ai fini della realizzazione di una o più delle attività predette.

6. Per quanto riguarda gli avvocati titolari di 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. 21 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

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

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

o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, dei CCNL 21.5.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 22 - Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina prevista dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018 è istituita in relazione alle esigenze di pronto intervento individuate dell'ente.

2. L'indennità, è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva o anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Se il servizio è frazionato, comunque non in misura inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%.

3. Ciascun dipendente potrà essere collocato in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte (da intendersi quali turni unici programmati di reperibilità) al mese, o anche fino a 12 al mese purché non svolga reperibilità per un numero di volte (come precedentemente definite) annue pari a 6x12 (72 volte).

4. Il dipendente, di norma, dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.

5. Le strutture di riferimento, le modalità di svolgimento del servizio e il personale coinvolto sono le seguenti:

STRUTTURE INTERESSATE	MODALITÀ' DI SVOLGIMENTO DEL SERVIZIO	PERSONALE COINVOLTO
Settore Strade	Servizio di coordinamento delle operazioni del Piano Neve nel solo periodo novembre-marzo	n. 8 dipendenti
Servizio Cimiteri	dalle ore 18.30 alle ore 07.30 del giorno successivo, mentre dalle ore 19.30 alle ore 7.30 del giorno successivo nei mesi di luglio e agosto	n.4 dipendenti che svolgono attività di custodia
Settore mobilità, eliminazione barriere architettoniche e trasporto pubblico	Nelle giornate di sabato e domenica	n. 2 dipendenti con mansioni di autista per gli organi di governo
Settore segreteria generale e trasparenza	Dal lunedì al venerdì: dalle ore 00 alle ore 12.00 e dalle ore 14.00 alle ore 23.59 Il sabato dalle ore 14.00 alle ore 00 La domenica dalle ore 00 alle ore 24.00	n.11 commessi e facenti funzioni
Settore Polizia Locale	massimo 60 gg individuali annui e 5 gg individuali ogni 4 settimane di effettiva presenza in servizio non recuperabili, per massimo 12 ore giornaliere prestate in giornate di riposo	n. 25 unità per squadra, destinate a costituire 2 squadre in reperibilità giornaliera

6. Gli istituti sono corrisposti al personale con la frequenza precisata nei commi di cui sopra, nel secondo

mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 23 - Turnazioni

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, serale e notturno laddove previsto, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è elevato a n. 2 mesi. Si ritiene equilibrata una articolazione che rispetta il limite dei 2/3.
2. Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
3. Gli istituti sono corrisposti al personale con la frequenza precisata nei commi di cui sopra, nel secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 24 - Lavoro straordinario

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

Art. 25 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21.5.2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) L'Amministrazione prosegue a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
 - b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente sono individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
 - c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
 - d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
 - e) L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 81/2008, riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

DICHIARAZIONE AMMINISTRAZIONE N. 1

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

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

DICHIARAZIONE AMMINISTRAZIONE N. 2

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

TITOLO	2021	2022	2023
1. Servizi demografici	58.500	58.500	58.500
2. Servizi cimiteriali	18.000	18.000	18.000
3. Trasporti Sociali	11.000	16.000	11.000
4. Polizia Locale	1.182.000	1.240.000	1.240.000

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti riconoscono il valore della formazione come strumento fondamentale per l'adeguamento ai processi di innovazione organizzativa e digitale.

Il piano deve essere improntato all'aggiornamento del personale in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo ed all'apprendimento delle migliori tecniche al fine di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione dell'utenza. Il piano deve inoltre contenere i necessari e opportuni modi di informazione e formazione in merito alle norme relative alla sicurezza, all'anticorruzione ed alla trasparenza, al trattamento dei dati personali ed all'utilizzo in sicurezza degli strumenti informatici.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si impegnano, ferme restando le rispettive competenze, a esaminare il regime degli orari avviando

specifico confronto, prevedendo maggiori fasce di flessibilità oraria. L'avvio del confronto è subordinato alla definizione della normativa nel nuovo CCNL 2019-2021 e sarà avviato entro 20 giorni dalla stipula di tale CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

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

ALLEGATO A

VOCI DESTINAZIONE FONDO	2021	2022	2023
Risorse necessarie per corrispondere i differenziali di Peo , al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.	2.665.000	2.665.000	2.736.000
Indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004	741.000	741.000	741.000
Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo scolastico, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001	169.000	169.000	169.000
Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995	13.000	13.000	13.000
Art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018 – indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – condizioni disagiate	90.000	90.000	90.000
Art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018 – indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – condizioni rischiose	134.400	216.000	216.000
Art. 68, comma 2, lett. d), del CCNL 21.5.2018 – indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000	900.000	920.000	950.000
Art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018 – indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – maneggio valori	500	500	500
Art. 68, comma 2, lett. e), del CCNL 21.5.2018 – compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies	188.600	188.600	188.600
Art. 68, comma 2, lett. f), del CCNL 21.5.2018 – indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies	62.500	62.500	62.500
Art. 68, comma 2, lett. f), del CCNL 21.5.2018 – indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies	240.000	240.000	240.000
Art. 68, comma 2, lett. j) CCNL 21.5.18 – progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento , finanziate con risorse stabili	250.000	250.000	250.000
Art. 68, comma 2, lett. a), del CCNL 21.5.2018 – performance organizzativa – Obiettivi di Settore	735.428	738.828	637.828
Art. 68, comma 2, lett. b), del CCNL 21.5.2018 – incremento 2021 di perform. organizzativa con risorse di parte variabile fuori dal limite	109.205		
Art. 68, comma 2, lett. b), del CCNL 21.5.2018 – performance individuale	750.000	700.000	700.000
Art. 68, comma 2, lett. a) del CCNL 21.5.2018 – performance organizzativa – parte legata agli obiettivi di cui all'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21.5.2018	440.000	327.000	327.000
Art. 68, comma 2, lett. a) del CCNL 21.5.2018 – performance organizzativa – obiettivi di cui all'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21.5.2018 ed ex art. 208 del C.d.s.	1.182.000	1.240.000	1.240.000
Art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21.5.2018 – compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi art. 70-ter – compensi avvocatura per sentenze compensate	37.000	37.000	37.000
Art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21.5.2018 – compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter – piani di razionalizzazione art. 16 commi 4 e 5 del D.L. 98/2011	5.563,00	-	-
Art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21.5.2018 – compensi previsti da disposizioni legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter – incentivi per funzioni tecniche (art. 113 d.lgs n. 50/2016)	300.000	300.000	300.000
Art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21.5.2018 – compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter – incentivi progettazione residuale	-	-	-
Art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21.5.2018 – compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter – compensi avvocatura per sentenze recuperate	48.000	48.000	48.000
Art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21.5.2018 – compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter – Istat	10.000	10.000	10.000
Entrate c/terzi - Sponsorizzazioi	30.000	10.000	10.000
Ordinanze Protezione Civile Covid 19	2.000	-	-
Indennità ordine pubblico	26.000	15.000	-
TOTALE	9.129.196	8.981.428	8.966.428

ALLEGATO B

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

METODOLOGIA APPLICATIVA

1. PREMESSA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.1. OPERAZIONI PRELIMINARI

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

1.2 CAUSE DI ESCLUSIONE

Sulla base del personale dipendente a tempo indeterminato presso il Comune di Brescia in servizio al 1.1.2021, vengono operate le esclusioni dall'attribuzione delle progressioni economiche secondo l'ordine sotto stabilito.

Si precisa che, ove operino più cause di esclusione per uno stesso dipendente, si procede escludendo il medesimo dall'elenco contenente il primo motivo di esclusione secondo l'ordine cronologico delle fasi di esclusione, annotando tutte le ulteriori eventuali cause di esclusione da attribuire al dipendente stesso accanto alla prima causa di esclusione.

Ordine	Cause di esclusione
a	Ai sensi del CCNL 21.5.2018, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi. Sono pertanto esclusi dall'attribuzione della progressione economica orizzontale tutti i dipendenti che l'hanno ottenuta successivamente al 31.12.2018.
b	Sono esclusi dall'attribuzione delle PEO i dipendenti che hanno beneficiato di PEO in data successiva al 31.12.2017, non considerate nelle precedenti cause di esclusione.
c	I dipendenti cosiddetti "apicali" cioè già con categoria economica A6, B8, C6, D7.
d	Sono esclusi dall'attribuzione delle PEO i dipendenti che, anche in uno solo degli anni del triennio di valutazione considerato, hanno riportato una valutazione della performance individuale insufficiente (fascia A), non considerati nelle precedenti cause di esclusione.
e	Sono esclusi dall'attribuzione delle PEO i dipendenti che nel triennio di valutazione considerato, hanno riportato una media della valutazione di fascia della performance individuale inferiore alla fascia D, non considerati nelle precedenti cause di esclusione. Per media della valutazione di fascia della performance individuale si intende la riconduzione del voto di ciascuna valutazione individuale annuale ai punti attribuiti alla fascia di appartenenza come indicato all'art. 9 comma 2 lett. a) del CCDI 2021-2023 e di conseguenza la media delle fasce è calcolata come segue: Nel caso di riscontro della medesima fascia in ciascuna dei tre anni: si applica la stessa fascia (esempi: G G G = fascia G; E E E = fascia E); Nel caso di riscontro di prevalenza di due anni con medesima fascia, si applica tale fascia prevalente (esempi: G G F - fascia G; F G F = fascia F; G G E = fascia G); Nel caso di riscontro di valutazioni su tre fasce diverse per ciascun anno, si applica la fascia mediana (esempi: E F G = fascia F; C D G = fascia D; B C G = fascia C) Tale media, se inferiore a D è considerata come criterio di esclusione.
f	Sono esclusi dall'attribuzione delle PEO i dipendenti che siano in aspettativa per incarico dirigenziale alla data del 31.12.2020, non considerati nelle precedenti cause di esclusione.
g	Sono esclusi dall'attribuzione delle PEO i dipendenti che hanno subito sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio pari o superiori alla multa, non considerati nelle precedenti cause di esclusione.
h	La causa di esclusione relativa al personale a tempo determinato opera ed è applicata in via preliminare come indicato al punto 1.1 lett. b) della presente metodologia.
i	Sono esclusi dall'attribuzione delle PEO i dipendenti che hanno zero o un solo anno di valutazione nell'ultimo triennio 2018-2019- 2020, non considerati nelle precedenti cause di esclusione.

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

1.3 SUDDIVISIONE DEL BUDGET

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

2. ORDINE DEGLI AMMESSI ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

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

Condizioni
Per le valutazioni ottenute come dirigente, PO o attribuite in altro ente di provenienza, il punteggio viene rapportato a trentesimi e collocato nelle fasce di valutazione di cui all'art. 9, comma 2, lett. a) del CCDI 2021-2023.
Se il dipendente ha avuto valutazioni per soli due anni, si prende in considerazione la media dei due anni. Se in ciascuno dei due anni si riscontra la stessa fascia si applica come media la fascia stessa (es: F, F = fascia F) Se si riscontrano due fasce diverse non consecutive con una fascia intermedia unica, si applica la fascia intermedia esistente (esempio: E G = fascia F); Negli altri casi si applica la fascia della valutazione dell'anno più recente. A titolo esemplificativo, le due valutazioni che concorrono alle PEO, nel caso non ne esistano 3, per l'anno 2021 sono quelle ottenute nel triennio precedente 2018-2019-2020.
Nel caso il dipendente abbia più valutazioni nel corso di ciascun anno, ai fini della media delle valutazioni di fascia di performance individuale, si prende in considerazione la valutazione che copre il periodo dell'anno più lungo.

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

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

Una volta ordinati i dipendenti sulla base dei criteri sopra richiamati, vengono assegnate le PEO 2021 mediante l'utilizzo della quota parte del budget assegnato ad ogni categoria giuridica e area organizzativa,

necessario per il passaggio (costo di passaggio di ciascun dipendente per categoria giuridica e per area organizzativa anche eventualmente riparametrato in caso di dipendenti part-time sulla base delle ore di tempo parziale rilevato al 1.1.2021).

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

3. ATTRIBUZIONE DEI RESTI DI BUDGET

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

Tali resti sono utilizzati come segue:

Critério e metodologia applicativa
<p>1) Cumulo di tutti i budget e attribuzione delle PEO per scorrimento partendo da quelle con la percentuale di budget con intero più alto.</p> <p>Procedura: I resti di budget di ogni categoria giuridica all'interno di ciascuna area organizzativa vengono trasformati in percentuale secondo la seguente formula:</p> $\% = \text{Resto di budget disponibile per posizione economica} / \text{costo intero per il passaggio di una posizione economica.}$ <p>Il risultato potrà oscillare da 0,01 % a 100,00%</p> <p>Le % di cui sopra sono ordinate in modo decrescente.</p>
<p>2) Si procede, secondo tale ordine all'attribuzione delle PEO, senza suddivisione per categoria giuridica e per area organizzativa, utilizzando il budget fino all'attribuzione dell'ultima progressione economica orizzontale con valore intero.</p> <p>L'ulteriore resto finale non verrà speso a titolo di PEO ma verrà considerato in aumento del budget per il premio incentivante erogato sulla base della valutazione individuale (bonus eccellenze).</p>

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

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

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

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

Brescia, 30/12/2021

Contratto collettivo decentrato integrativo 2021-2023 personale non dirigente

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo 1 – Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Tutti gli importi contenuti in questa relazione sono lordo dipendente.

Si evidenzia che il Collegio dei Revisori ha già espresso parere favorevole alla costituzione della parte stabile del fondo (PG 43538/21) e di alcune voci di parte variabile nel limite (PG 137260/21).

Riepilogando, il fondo per le risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni del CCNL 21.5.2018, è stato quantificato dall'Amministrazione nei seguenti importi:

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

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

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

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

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

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

Come precisato nella successiva Sezione 3, tale fondo viene ridotto di un importo pari rispettivamente a € 40.000 nel 2021 e € 50.000 € nel 2022 (importi destinati alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative/alte professionalità).

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

Descrizione	Importo 2021 (€)	Importo 2022 (€)
CCNL art. 67, comma 1 (pre storno p.o.)	6.233.370,00	6.233.370,00
Risorse per retribuzione posizione e risultato p.o.	40.000,00	50.000,00
CCNL art. 67, comma 1	6.193.370,00	6.183.370,00

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo 2021 (€)	Importo 2022 (€)
CCNL art. 67, comma 2, lett. a)	€ 139.276	€ 139.276

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo 2021 (€)	Importo 2022 (€)
CCNL art. 67, comma 2, lett. b)	€ 121.494,00	€ 121.494,00
CCNL art. 67, comma 2, lett. c)	€ 123.669,48	€ 157.386,48
CCNL art. 67, comma 2, lett. d)	€ 0	€ 0
CCNL art. 67, comma 2, lett. e)	€ 0	€ 0
CCNL art. 67, comma 2, lett. f)	€ 0	€ 0
CCNL art. 67, comma 2, lett. g)	€ 0	€ 0
CCNL art. 67, comma 2, lett. h)	€ 0	€ 0
Totale	€ 245.163,48	278.880,48

Sezione II - Risorse variabili

La parte variabile del fondo è così determinata:

Descrizione	Importo 2021 (€)	Importo 2022 (€)
CCNL Art. 67 comma 3 lett. a)	30.000,00	10.000,00
CCNL Art. 67 comma 3 lett. c) – avvocatura: sentenze con spese compensate	37.000,00	37.000,00
CCNL Art. 67 comma 3 lett. c) – avvocatura: sentenze con	48.000,00	48.000,00

spese recuperate		
CCNL Art. 67 comma 3 lett. c) – incentivi tecnici	300.000,00	300.000,00
CCNL Art. 67 comma 3 lett. c) – compensi Istat	10.000,00	10.000,00
CCNL Art. 67 comma 3 lett. c) – incentivi alla progettazione (importo iscritto per cassa)	0,00	0,00
CCNL Art. 67 comma 3 lett. d)	16.976,00	18.821,00
CCNL Art. 67 comma 3 lett. h) Art. 67 comma 4	498.752,00	498.752,00
CCNL Art. 67 comma 3 lett. i) Art. 67 comma 5 lett. b)	876.890,52	822.328,52
CCNL Art. 67 comma 3 lett. i) Art. 67 comma 5 lett. b) Art. 56-quater comma 1 lett. c) (finanziati con art. 208 Cod. della strada)	591.000,00	620.000,00
Piani di razionalizzazione	11.126,00	0,00
Risparmio buoni pasto (Art. 1 comma 870 LG 178/2020)	97.142,00	0,00
Indennità ordine pubblico (Circolare Min. Int. Prot.333 G/DIV.2-2501.03.04)	26.000,00	15.000,00
Ordinanza Protezione Civile n.690 del 31.7.2020 art.1 comma 9 e comma 10 – Emergenza Covid 19	2.000,00	0,00
Residui fondo anno precedente	6.500,00	€ 0,00
Totale parte variabile	2.551.386,52	2.379.901,52

L'inserimento nei Fondi 2021 delle risorse di cui all'art. 67 comma 5 lett. b del CCNL 21.5.2018 (compreso l'art. 208 del Codice della strada) è stato legittimato dalla validazione del Nucleo di valutazione (PG 99096/2021 e PG 188612/21), mentre per il 2022 la legittimazione è subordinata a specifica nuova validazione del Nucleo stesso.

La previsione dell'inserimento delle risorse di cui all'art. 67 comma 4 (1,2% monte salari 1997) nell'importo sopra specificato, è stato disciplinata dal CCDI 2021-23 per l'intero triennio.

Il Piano di razionalizzazione della spesa ha generato risparmi per € 22.252,00 (lordo dipendente) come validato dai Revisori dei conti (PG 146699/2021), di cui il 50% (€ 11.126,00) utilizzabile ai sensi dell'art.16, commi 4 e 5 del D.L.98/2011 ai fini del superamento del tetto di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017.

L'importo lordo dipendente del risparmio per buoni pasto non erogati e che si è deciso di destinare alla contrattazione collettiva è pari a € 97.142,00 (di cui all'Art. 1 comma 870 LG 178/2020 -Legge di stabilità 2021) è stato certificato dai Revisori dei conti (PG 150553/2021).

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

Le risorse stanziati per emergenza Covid sono in funzione dell'ordinanza n. 690 datata 31 luglio 2020 del Capo Dipartimento della Protezione Civile: "Ulteriori interventi urgenti di Protezione Civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili" - art. 1, commi 9 e 10, la cui applicazione è stata prorogata con l'ordinanza n.736 del 30.01.21.

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

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

Il Fondo nella parte stabile nel limite, viene ridotto di un importo pari rispettivamente a € 40.000 nel 2021 e € 50.000 nel 2022 (importi destinati alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative/alte professionalità).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

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

Si dà atto che lo stanziamento costituito per la retribuzione di posizione e risultato del personale titolare di posizione organizzativa per il 2021 è € 1.010.000 e per il 2022 è € 1.020.000 (€ 970.000 l'importo 2020).

Descrizione	Importo 2021 (€)	Importo 2022 (€)
Risorse costituite per la retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative	1,010.000,00	1.020.000,00

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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

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

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

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

DESCRIZIONE	IMPORTO 2020 (€)	IMPORTO 2021 (€)	IMPORTO 2022 (€)	IMPORTO 2023 (€)
Risorse necessarie a corrispondere i differenziali Peo al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.	2.769.087	2.655.000	2.655.000	2.736.000
Indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22.1.2004	743.230	741.000	741.000	741.000

Incremento indennità riconosciute al personale educativo scolastico, di cui all'art.31 comma 7, 2° periodo, CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 CCNL 5.10.2001	165.067	169.000	169.000	169.000
Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995	14.500	13.000	13.000	13.000
TOTALE Art.68 comma 1 CCNL 21.5.2018	3.691.884	3.578.000	3.588.000	3.659.000

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

DESCRIZIONE	IMPORTO 2020 (€)	IMPORTO 2021 (€)	IMPORTO 2022 (€)	IMPORTO 2023 (€)
Art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018 – indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – condizioni disagiate	85.000	90.000	90.000	90.000
Art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018 – indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – condizioni rischiose	45.000	134.400	216.000	216.000
Art. 68, comma 2, lett. d), del CCNL 21.5.2018 – indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000	850.000	900.000	920.000	950.000
Art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018 – indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – maneggio valori	600	500	500	500
Art. 68, comma 2, lett. e), del CCNL 21.5.2018 – compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies	188.600	188.600	188.600	188.600
Art. 68, comma 2, lett. f), del CCNL 21.5.2018 – indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies	62.500	62.500	62.500	62.500
Art. 68, comma 2, lett. f), del CCNL 21.5.2018 – indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies	241.000	240.000	240.000	240.000
Art. 68, comma 2, lett. j) CCNL 21.5.18 – progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento , finanziate con risorse stabili	175.000	250.000	250.000	250.000
Art. 68, comma 2, lett. a), del CCNL 21.5.2018 – performance organizzativa – Obiettivi di Settore	691.844	735.428	738.828	637.828
Art. 68, comma 2, lett. b), del CCNL 21.5.2018 – performance individuale	840.000	750.000	700.000	700.000
Art. 68, comma 2, lett. a) del CCNL 21.5.2018 – performance organizzativa – parte legata agli obiettivi di cui all'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21.5.2018	570.000	440.000	327.000	327.000
Art. 68, comma 2, lett. a) del CCNL 21.5.2018 – performance organizzativa – obiettivi di cui all'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21.5.2018 ed ex art. 208 del C.d.s.	1.170.000	1.182.000	1.240.000	1.240.000

Art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21.5.2018 – compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi art. 70-ter – compensi avvocatura per sentenze compensate	37.000	37.000	37.000	37.000
Residui Fondo anno precedente	-	6.500,00	-	-
Art.1 comma 870 Lg178/2020 Risp. Mensa UNA TANTUM	-	97.142,00	-	-
Art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21.5.2018 – compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter – piani di razionalizzazione art. 16 commi 4 e 5 del D.L. 98/2011	150.000,00	11.126,00	-	-
Art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21.5.2018 – compensi previsti da disposizioni legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter – incentivi per funzioni tecniche (art. 113 d.lgs n. 50/2016)	344.000	300.000	300.000	300.000
Art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21.5.2018 – compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter – incentivi progettazione residuale	25.000	-	-	-
Art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21.5.2018 – compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter – compensi avvocatura per sentenze recuperate	48.000	48.000	48.000	48.000
Art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21.5.2018 – compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter – Istat	10.000	10.000	10.000	10.000
Entrate c/terzi - Sponsorizzazioni	12.000	30.000	10.000	10.000
Ordinanza Protezione Civile Covid 19	3.000	2.000	-	-
Indennità Ordine pubblico	-	26.000	15.000	-
TOTALE	9.240.428	9.129.196	8.981.428	8.966.428

Si dà atto che lo stanziamento destinato alla retribuzione di posizione e risultato del personale titolare di posizione organizzativa per il 2021 è € 1.010.000 (€ 970.000 l'importo 2020), mentre nel 2022 sale a €1.020.000, importo confermato anche per il 2023.

Descrizione	Importo 2020 (€)	Importo 2021 (€)	Importo 2022 (€)	Importo 2023 (€)
Risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative	970.000,00	1.010.000,00	1.020.000,00	1.020.000,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non vi sono risorse ancora da destinare.

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

DESCRIZIONE	IMPORTO 2021 (€)
Somme non regolate dal contratto	€ 0,00
Somme regolate dal contratto	€ 9.129.196,00
Destinazioni ancora da regolare	€ 0.00
TOTALE	€ 9.129.196,00

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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

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

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

DESCRIZIONE	IMPORTO 2021 (€)
Totale parte stabile del Fondo	6.577.809,48
Totale voci di cui all'art. 68 comma 1, CCNL 21.5.2018	3.588.000,00

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL 21.5.2018 e la parte riferita alla performance è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione (previa validazione del medesimo). In particolare, la differenziazione dei compensi a vantaggio dei dipendenti più meritevoli è favorita anche attraverso il premio di eccellenza di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018 e la valorizzazione dell'apporto qualitativo nella realizzazione dei progetti.

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

Vedasi Sezione 5 della relazione illustrativa

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anni 2021 e 2022.

Di seguito viene riportata la costituzione del fondo 2021 e 2022 ed un confronto con il 2020.

Voce	Importo 2020	Importo 2021	Importo 2022
Art. 67 comma 1	6.233.370,00 €	6.193.370,00 €	6.183.370,00 €
Art. 67 comma 2 lett. c)	90.159,25 €	123.669,48 €	157.386,48 €
Totale parte stabile (nel limite di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs n. 75/2017)	6.323.529,25 €	6.317.039,48 €	6.340.756,48 €
Art. 67 comma 2 lett. a)	139.276,00 €	139.276,00 €	139.276,00 €
Art. 67 comma 2 lett. b)	121.494,00 €	121.494,00 €	121.494,00 €
Totale parte stabile (al di fuori del Limite - art. 23, comma 2 d.lgs n. 75/2017)	260.770,00 €	260.770,00 €	260.770,00 €
TOTALE PARTE STABILE	6.584.299,25 €	6.577.809,48 €	6.601.526,48 €
Art. 67 comma 3 lett. d)	9.688,00 €	16.976,00 €	18.821,00 €
Art. 67 comma 3 lett. h)	498.752,00 €	498.752,00 €	498.752,00 €
Art. 67 comma 4			
Art. 67 comma 3 lett. i)	933.688,75 €	876.890,52 €	822.328,52 €
Art. 67 comma 5 lett. b)			
Art. 67 comma 2 lett. h)			
Art. 67 comma 5 lett. a) Art.	585.000,00 €	591.000,00 €	620.000,00 €
56 quater comma 1 lett. C)			
Art. 67 comma 3 lett. c) Compensi per l'avvocatura per sentenze favorevoli compensate	37.000,00 €	37.000,00 €	37.000,00 €
Totale parte variabile (nel limite di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs n. 75/2017)	2.064.128,75 €	2.020.618,52 €	1.996.901,52 €
Totale f.do stabile + var. nel limite	8.648.428,00 €	8.598.428,00 €	8.598.428,00 €
Art.1 C. 870 LG178/20 Risparmi Mensa Una tantum fuori limite	\	97.142,00 €	\
Residui fondo anno precedente	0,00 €	6.500,00 €	0,00 €
Piani di razionalizzazione	150.000,00 €	11.126,00 €	0,00 €
Art. 67 comma 3 lett. c) Incentivi funzioni tecniche	344.000,00 €	300.000,00 €	300.000,00 €
Art. 67 comma 3 lett. C) Incentivi alla progettazione residuali	25.000,00 €	0,00 €	0,00 €
Art. 67 comma 3 lett. c) Compensi ad avvocatura per sentenze favorevoli recuperate	48.000,00 €	48.000,00 €	48.000,00 €
Art. 67 comma 3 lett. c) Compensi per ISTAT	10.000,00 €	10.000,00 €	10.000,00 €
Art. 67 comma 3 lett. a) Compensi c/terzi e sponsoriz.	12.000,00 €	30.000,00 €	10.000,00 €
Indennità ordine pubblico	\	26.000,00 €	15.000,00 €
Ordinanze protezione civile per Covid	3.000,00 €	2.000,00 €	0,00 €
Totale parte variabile (al di fuori del Limite di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs n. 75/2017)	592.000,00 €	530.768,00 €	383.000,00 €
TOTALE PARTE VARIABILE	2.656.128,75 €	2.551.386,52 €	2.379.901,52 €
TOTALE FONDO	9.240.428,00 €	9.129.196,00 €	8.981.428,00 €
POSIZIONI ORGANIZZATIVE		1.010.000 €	1.020.000 €

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo anno 2021 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2020.

DESCRIZIONE	Importo 2020	Importo 2021
Risorse necessarie per corrispondere i differenziali di Peo, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.	2.769.087,00	2.665.000,00
Indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004	743.230,00	741.000,00
Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo scolastico, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001	165.067,00	169.000,00
Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995	14.500,00	13.000,00
Totale voci di cui all'art. 68 comma 1 - CCNL 21.5.2018	3.691.884,00	3.588.000,00
Art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018 – indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – condizioni disagiate	85.000,00	90.000,00
Art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018 – indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – condizioni rischiose	45.000,00	134.400,00
Art. 68, comma 2, lett. d), del CCNL 21.5.2018 – indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000	850.000,00	900.000,00
Art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018 – indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70bis – maneggio valori	600,00	500,00
Art. 68, comma 2, lett. e), del CCNL 21.5.2018 – compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies	188.600,00	188.600,00
Art. 68, comma 2, lett. f), del CCNL 21.5.2018 – indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies	62.500,00	62.500,00
Art. 68, comma 2, lett. f), del CCNL 21.5.2018 – indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies	241.000,00	240.000,00
Art. 68, comma 2, lett. j) CCNL 21.5.18 – progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	175.000,00	250.000,00
Art. 68, comma 2, lett. a), del CCNL 21.5.2018 – performance organizzativa – Obiettivi di Settore	691.844,00	735.428,00
Art. 68, comma 2, lett. b), del CCNL 21.5.2018 – incremento 2021 di perform. organizzativa con risorse di parte variabile fuori dal limite *	-	109.205,00
Art. 68, comma 2, lett. b), del CCNL 21.5.2018 – performance individuale	840.000,00	750.000,00
Art. 68, comma 2, lett. a) del CCNL 21.5.2018 – performance organizzativa – parte legata agli obiettivi di cui all'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21.5.2018	570.000,00	440.000,00
Art. 68, comma 2, lett. a) del CCNL 21.5.2018 – performance organizzativa – obiettivi di cui all'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21.5.2018 ed ex art. 208 del C.d.s. (Polizia Locale)	1.170.000,00	1.182.000,00
Art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21.5.2018 – compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi art. 70-ter – compensi avvocatura per sentenze compensate	37.000,00	37.000,00
Art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21.5.2018 – compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter – piani di razionalizzazione art. 16 commi 4 e 5 del D.L. 98/2011**	150.000,00	5.563,00
Art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21.5.2018 – compensi previsti da disposizioni legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter – incentivi per funzioni tecniche (art. 113 d.lgs n. 50/2016)	344.000,00	300.000,00
Art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21.5.2018 – compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter – incentivi progettazione residuale	25.000,00	-
Art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21.5.2018 – compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter – compensi avvocatura per sentenze recuperate	48.000,00	48.000,00
Art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21.5.2018 – compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter – Istat	10.000,00	10.000,00
Entrate c/terzi - Spons.	12.000,00	30.000,00
Ordinanza Protezione Civile Covid 19	3.000,00	2.000,00
Indennità Ordine pubblico	-	26.000,00
Totale voci di cui all'art. 68 comma 2 - CCNL 21.5.2018	5.548.544,00	5.541.196,00
TOTALE	9.240.428,00	9.129.196,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	Importo 2020	Importo 2021
Retribuzione di posizione e di risultato destinate alle posizioni organizzative	970.000	1.010.000
* Tale importo è composto dai risparmi buoni pasto (€97.142), rimanenze fondo anno precedente (€6.500) e 50% risparmi razionalizzazione (€5.563)		
** L'importo 2021 è il 50% della voce totale; il restante 50% è confluito nei 109.205 euro di Performance organizzativa aggiuntiva 2021		

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate negli appositi capitoli dei centri di costo del PEG, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo del trattamento accessorio del personale non dirigente è effettuata in sede di bilancio di previsione, in fase di impegno della spesa e in fase di liquidazione della spesa medesima.

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

Il fondo per le risorse decentrate anni 2021 e 2022 risulta rispettoso del vincolo del divieto di superamento del fondo 2016 stabilito dall'art. 23, comma 2, del d.lgs n. 75/2017 tenuto conto del fatto che sono state poste al di fuori del limite soglia anno 2016:

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

Per quanto concerne la disposizione normativa di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L. n. 34/2019, in base alla quale *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”*, nonché delle indicazioni contenute nel Decreto Legge del 17 marzo 2020 e della Circolare presidenza de Consiglio – Dipartimento Funzione Pubblica del 13 maggio 2020 ovvero che *“è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”* si procede alla definizione del valore medio pro capite e confronto tra personale in servizio al 31.12.2018 e al 31.12.2021

Calcolo valore medio pro capite

Limite Fondo 2016: € 9.357.658

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

Rilevazione puntuale del personale in servizio al 31.12.2018: 1.634 (nota MEF RGS - Prot. 12454 del 15/01/2021 – U)¹

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

¹ si considerano tutti i dipendenti al 31.12.18 escluso dirigenti, comandati, aspettative non retribuite, Direttore e Segretario.

Incremento unità

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

Unità di personale 2021: 1.409,96 (Fonte: Applicativo HR – Comune di Brescia)²³

Alla luce della normativa sopra citata, non essendoci stato incremento di unità nel 2021 rispetto al 2018, il limite 2016 non subisce variazioni.

La verifica sull'eventuale incremento del fondo 2022 sarà effettuata nel corso del 2022 quando saranno disponibili dati significativi.

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

La verifica positiva delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo è contenuta nella relazione di cui all'attestazione del Settore Bilancio e Ragioneria (vedasi nota prot. n. 322384/2021 in allegato).

Il Responsabile del Settore Risorse Umane
Dott. Luca Mattiello
(firmata digitalmente)

² non si considerano i dipendenti a tempo determinato ma solo quelli a tempo indeterminato da cui si escludono Direttore, Segretario, Dirigenti e art. 90 TUEL, dipendenti a tempo determinato al 31.12.18 ora a tempo indeterminato.

³ il numero così definito viene parametrizzato sulla base dei cedolini emessi nell'anno per ciascun dipendente considerato.

Contratto collettivo decentrato integrativo 2021-2023 del personale non dirigente

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Illustrazione aspetti procedurali e sintesi contenuti del contratto

Data di sottoscrizione	Ipotesi di contratto: 09/12/2021 Contratto: 30/12/2021
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</u> Presidente: dott. Giandomenico Brambilla (Direttore Generale) Componente: dott.ssa Carmelina Barilla (Segretario Generale) Componente: dott. Claudio Reboni (Responsabile del Settore Organizzazione, performance, formazione e qualità del lavoro) Componente: dott. Luca Mattiello (Responsabile del Settore Risorse Umane)</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u> FP CGIL CISL FP UIL FPL CSA</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi contrattuale:</u> <input checked="" type="checkbox"/> FP CGIL <input checked="" type="checkbox"/> CISL FP <input checked="" type="checkbox"/> UIL FPL <input type="checkbox"/> CSA</p> <p><u>Componenti della RSU firmatari dell'ipotesi contrattuale:</u> <input checked="" type="checkbox"/> Diego Sinis <input checked="" type="checkbox"/> Vito Marcello <input type="checkbox"/> Maffezzoni Federica <input checked="" type="checkbox"/> Andrea Cristini <input type="checkbox"/> Fabrizio Melorio <input type="checkbox"/> Vittorio Mazzetti <input checked="" type="checkbox"/> Chiara Calabria <input checked="" type="checkbox"/> Antonio Tessadrelli</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto:</u> <input checked="" type="checkbox"/> FP CGIL <input checked="" type="checkbox"/> CISL FP <input checked="" type="checkbox"/> UIL FPL <input type="checkbox"/> CSA</p> <p><u>Componenti della RSU firmatari del contratto:</u></p>

		<input checked="" type="checkbox"/> Diego Sinis <input type="checkbox"/> Vito Marcello <input checked="" type="checkbox"/> Maffezzoni Federica <input checked="" type="checkbox"/> Andrea Cristini <input type="checkbox"/> Fabrizio Melorio <input checked="" type="checkbox"/> Vittorio Mazzetti <input type="checkbox"/> Chiara Calabria <input checked="" type="checkbox"/> Antonio Tessadrelli
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Campo di applicazione b) Quantificazione risorse c) Strumenti e criteri di premialità di premialità d) Criteri generali di ripartizione e destinazione risorse e) Servizi essenziali in casi di sciopero f) Principi generali di indennità g) Indennità condizioni di lavoro, specifiche responsabilità h) Compensi art. 6 comma 2 lett. g) CCNL 21.5.18 i) Prestazioni personale Polizia Locale per iniziative private j) Indennità servizio esterno e di funzione Polizia Locale k) Criteri determinazione retribuzione risultato p. o. l) Rapporto di lavoro tempo parziale m) Reperibilità, turnazioni, lavoro straordinario n) Salute e sicurezza sul lavoro o) Flessibilità orario, lavoro agile
Rispetto dell'iter adempimenti 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 del Collegio dei revisori contabili in data 16/12/2021 prot. n. 328338/2021 <u>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</u> Il Collegio dei revisori contabili non ha effettuato rilievi
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<u>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</u> Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL 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 03/02/2021 con deliberazione della Giunta comunale n. 32.
		<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>
		È stato adottato con deliberazione della Giunta comunale n.119 del 31/03/2021.

		<p><u>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</u></p> <p>Sì, per quanto di competenza.</p> <p><u>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</u></p> <p>Il Nucleo di valutazione ha provveduto a validare la relazione sulla performance con verbale n. 10/2021.</p>
Eventuali osservazioni		

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

Sezione I - Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

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

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

Art. 8 - Criteri generali per la progressione economica orizzontale - Vengono costituiti per il solo 2021 due sottogruppi di dipendenti che concorreranno alle p.e.o. con le medesime modalità ma con budget economici distinti. Il criterio di distinzione tra i due sottogruppi è rappresentato dall'anzianità di appartenenza alla categoria economica: prima del 31.12.2010 e post 31.12.2020.

Art. 9 - Premio correlato alla performance organizzativa ed individuale - Viene meno tra gli obiettivi art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 quello delle insegnanti delle scuole dell'infanzia che è trasformato in indennità di rischio.

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro (art 70-bis CCNL 21.5.2018) – Oltre alla indennità di cui sopra, vengono aumentati gli importi economici corrisposti per alcune indennità sia di rischio che di disagio

Art. 22 – Reperibilità – Sono state specificate le modalità di svolgimento e il personale coinvolto dall'istituto della reperibilità.

Dichiarazione dell'Amministrazione N° 2 - Viene esplicitata con maggior dettaglio la valorizzazione dei progetti di cui all'art. 9 comma 2 del CCDI (fatta salva la valutazione del Nucleo di valutazione).

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

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

Sezione III - Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

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

- si è data applicazione al premio di eccellenza di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018, stabilendo una percentuale (il 30%) pari a quella stabilita dal comma 2 del predetto articolo (ovvero il 30%);

- le progressioni economiche orizzontali sono assegnate in base alla valutazione della performance individuale, con il criterio riguardante l'anzianità nella posizione economica che viene preso in considerazione solamente nei casi di parità;
- i residui che si dovessero determinare su altre voci del fondo saranno destinati alla remunerazione della performance individuale.

Si attesta, poi, il rispetto di quanto stabilito dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21.5.2018, in quanto la contrattazione integrativa ha destinato:

- per il 2021 ai trattamenti economici di cui all'art. 68, comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma (nel dettaglio: $2.020.618,52-37.000 / (2.020.618,52-37.000) = 100\%$)
- Per il 2021 alla performance individuale più del 30% delle risorse di cui di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma ($750.000 / (2.020.618,52-37.000) = 37,81\%$) Si evidenzia, infine, che gli obiettivi/progetti di performance, preventivamente all'inserimento nel PEG, sono stati oggetto di validazione del Nucleo di valutazione.

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

La disciplina delle progressioni orizzontali, cui si riferisce l'art. 8 del CCDI 2021-23 e la metodologia applicativa all'allegato B del medesimo CCDI, è coerente con i criteri di cui all'art. 16 del CCNL 21.5.2018 (selettività, merito individuale, oneri finanziati da parte stabile del fondo, importo previsto comprensivo di quota tredicesima mensilità, periodo minimo di due anni nella precedente categoria economica).

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

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

- la valorizzazione dei dipendenti più meritevoli, attraverso il premio di eccellenza di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018 e la valorizzazione dell'apporto quali-quantitativo nella realizzazione dei progetti;
- il raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o progetti sia di mantenimento degli elevati standard qualitativi attuali, sia di miglioramento dei servizi, sia ancora caratterizzati da significativa strategicità e/o rilevanza per l'Amministrazione. In questo senso, lo stanziamento delle risorse in sede contrattuale è coerente con specifiche direttive emanate in corso d'anno dal Direttore Generale, con gli indirizzi espressi dal Nucleo di valutazione e con il PEG.

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

Sezione VII - Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Voce non presente.

Il Responsabile del Settore
Dott. Luca Mattiello
(firmata digitalmente)



Il Collegio dei revisori dei conti

Visti:

- gli artt. 40 e 40bis del d. lgs n. 165/2001;
- l'art. 67 del CCNL 21.05.2018;
- la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012;

Viste, altresì:

- l'ipotesi di CCDI 2021-2023 del personale non dirigente;
- la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sottoscritte dal Responsabile del Settore Risorse Umane;
- l'attestazione della Responsabile del Settore Bilancio e ragioneria prot. n. 322384/21;

Rilevati:

- la corretta quantificazione dell'importo unico di cui all'art. 67 commi 1 e 2 del CCNL 21.05.2018;
- la compatibilità dei costi dell'ipotesi contrattuale del 09/12/2021 con i vincoli di bilancio;
- la coerenza e correttezza della compilazione delle sezioni e voci delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria;
- 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 che per quanto riguarda tutte le norme dell'ipotesi di contratto del 09/12/2021;
- la legittimità dell'inserimento e della quantificazione delle risorse di cui all'art. 67 commi 1 e 2 del CCNL 21.05.2018 del fondo per il trattamento accessorio, in relazione a quanto previsto dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale del comparto;
- 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 ed 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;
-

Verificato nel dettaglio

- il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001, così come certificato dal Responsabile del servizio finanziario e dal Responsabile del Settore Personale;
- il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2016 così come previsto dall'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017;

attesta

che gli oneri della contrattazione collettiva e decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di legge.

Il Collegio dei revisori dei conti

Presidente
dott.ssa Lorenza Marcheggiani
(firmato digitalmente)

Membro
dott.ssa Gabriella Rodolfi
(firmato digitalmente)

Membro
rag. Valter Tagliani
(firmato digitalmente)

