

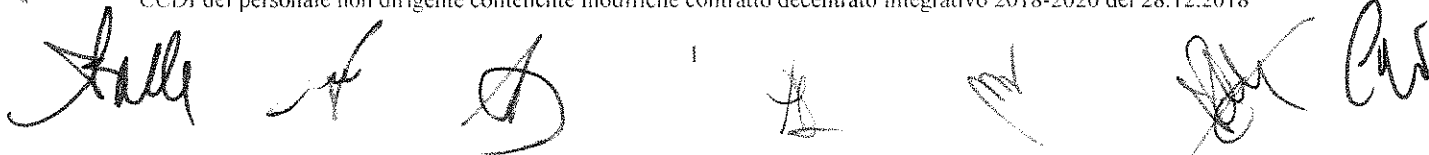
## COMUNE DI BRESCIA

### CCDI 2019 SU MODIFICHE AL CCDI 2018-2019-2020 SOTTOSCRITTO IN DATA 28.12.2018

#### Art. 1 - modifiche al CCDI 2018-20

1. Ai sensi dell'art. 2, comma 3, del CCDI 2018-20, si apportano a valere sulle annualità 2019 e 2020 le seguenti modifiche al CCDI 2018-20:

- con decorrenza 01/01/2020, l'art. 19, comma 2, lett. d), è sostituito dal testo di seguito indicato:  
"L'importo dell'indennità è pari a € 1.700,00 annui per i vicecommissari non titolari di P.O.; € 2.300,00 per i commissari non titolari di P.O.; € 2.500,00 per i commissari capo non titolari di P.O.; ed € 3.000 per i commissari capo coordinatori non titolari di P.O."
- all'art. 9, comma 2, lett. c), a fronte di un incremento degli standard quali quantitativi o di nuove progettualità riferite agli obiettivi ex art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21.5.2018, a decorrere dal 2019 l'importo destinato agli obiettivi predetti del Corpo di Polizia Locale è incrementato di euro 5.000 per il 2019 ed € 12.000 per il 2020;
- all'art. 9, comma 2, lett. c), a fronte di un incremento degli standard quali quantitativi o di nuove progettualità riferite agli obiettivi ex art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21.5.2018, l'importo destinato agli obiettivi predetti delle scuole dell'infanzia è incrementato di euro 8.000 a decorrere dal 2020;
- all'art. 9, comma 2, lett. c), a fronte di un incremento degli standard quali quantitativi o di nuove progettualità riferite agli obiettivi ex art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21.5.2018, l'importo destinato agli obiettivi predetti del settore servizi demografici è incrementato di euro 6.000 a decorrere dal 2020;
- all'art. 8, viene inserito il seguente comma 5:  
"5. La metodologia per l'attribuzione delle progressioni economiche 2019 e 2020 è quella risultante dall'allegato A che forma parte integrante e sostanziale del presente accordo".
- all'art. 24, di inserire il seguente comma 2: "In applicazione agli artt. 38, del CCNL 14 settembre 2000 e 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'1/04/1999, può essere elevato fino a 300, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.";
- 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, l'importo giornaliero dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 18 comma 3 è incrementato a 7,50 euro dal 01/01/2019;
- eliminare la fattispecie di specifica responsabilità di cui all'art. 13, comma 6, lett. e);
- inserire al comma 16 dell'art. 12 la lett. l): "personale addetto allo sportello adibito al servizio fiere e mercati";
- modificare l'art. 16, comma 3, prevedendo che la quota di compenso da assegnare al personale che ha direttamente concorso alla realizzazione dell'obiettivo sia pari all'80% con un limite individuale annuo di € 1.600,00;
- eliminare all'art. 12, comma 16, lett. f), le seguenti parole "nel periodo di ottobre e novembre";
- All'art. 13 comma 6 è inserita la seguente lett. n): "n) 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 un'unica soluzione. Tale indennità può essere cumulata con altre per incarichi di particolare responsabilità comunque entro il limite complessivo annuo del CCNL"
- modificare la tabella di cui all'art. 12, comma 12, come di seguito precisato (in barrato parti eliminate, in grassetto parti aggiunte) dal 01/01/2019 (fatto salvo laddove siano indicate decorrenze diverse):



	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Riferimento fattispecie	
A	A1 personale esposto a rischio: autisti, commessi autisti, <b>personale del CURN che utilizza automezzo</b>	€ 1,50	Comma 5 lett. a	
	A2 esecutori operativi 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, <b>addetti alla logistica dei veicoli e operatori dell'ufficio stampa</b>	€ 5,00	Comma 5 lett. a	
	A5 operai segnaletica stradale e arredo urbano (B1 e B3)	€ 5,00	Comma 5 lett. a c	
	A6 ausiliari del traffico	€ 5,00	Comma 5 lett. c	
	A7 ausiliari scuole infanzia e asili nido, per rischio biologico e utilizzo prodotti chimici	€ 1,50	Comma 5 lett. b	
	<b>A8 Autisti dei trasporti sociali, per il rischio di guida del mezzo e di trasporto di utenza debole</b>	<b>€ 3,00</b>	<b>Comma 5 lett. a</b>	
	<b>A9 educatrici asili nido per rischio biologico, dall'anno 2020</b>	<b>1,00</b>	Comma 5 lett. b	
B	personale esposto a disagio	B1 amministrativi del servizio scolastico	€ 2,00	Comma 2 lett. b
		B2 <del>gli addetti alle biblioteche che svolgono servizio con pausa rigida di 1 ora e 30 minuti e conclusione del servizio alle ore 18.00.</del> L'indennità sarà attribuita al personale non dirigente, senza posizione organizzativa, presso uno dei seguenti ambiti organizzativi: Biblioteca Queriniana, biblioteche decentrate, emeroteca, biblioteca dell'Istituto Pasquali 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.	€ 3,00	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 casa, lavoro inclusione sociale, e <b>addetti al servizio di PG (che non usufruiscono</b>	€ 4,00	Comma 2 lett. a

CCDI del personale non dirigente contenente modifiche contratto decentrato integrativo 2018-2020 del 28.12.2018

	dell'indennità servizio esterno PL) per sopralluoghi e accessi negli alloggi		
	B6 operatori socioassistenziali del servizio anziani a domicilio	--	Comma 2 lett. a
	B7 cambio turno non programmato e nei casi previsti al comma 2 lett. c degli agenti e commissari di polizia locale per un massimo di 8 giorni/anno, <b>soppresso in quanto non cumulabile con indennità servizio esterno agenti PL</b>		Comma 2 lett. c
	B8 operatori dei centri diurni anziani e operatori socio assistenziali anziani a domicilio	€ 5,00	Comma 2 lett. a
	B9 segreterie direzione, <b>ufficio stampa</b> e organi istituzionali (che non godono di indennità di turno) tenuti a orario <b>ordinario</b> fino almeno alle 18.00	€ 5,00	Comma 2 lett. b
	<b>B10 personale del Corpo di Polizia locale addetto alla Centrale operativa per lo stress lavorativo causato da numerose chiamate di emergenza</b>	<b>€ 4,00</b>	<b>Comma 2 lett. a</b>
	<b>B11</b> 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.	<b>€ 10,00</b>	<b>Comma 2 lett. c</b>
	<b>B12</b> Personale dei centri sociali territoriali per le giornate di servizio in front office in relazione alla peculiare tipologia di utenza (con decorrenza 01/03/2020)	€ 1,00	Comma 2 lett. a
	<b>B13</b> addetti del CURN per sopralluoghi e accessi negli alloggi	<b>2,50</b>	<b>Comma 2 lett. a</b>
C	personale con funzioni di agente contabile		
	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	

### Art. 2 – interpretazioni autentiche al CCDI 2018-20

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, del CCDI 2018-20, le parti convengono sull'interpretazione autentica delle seguenti disposizioni del CCDI 2018-20:

- tenuto conto della contraddittorietà tra la disposizione di cui al punto B4 del comma 12 dell'art. 12 (almeno 18 ore di apertura settimanale al pubblico) e quella di cui al comma 16 dell'art. 12 (orario di sportello della giornata pari ad almeno 2/3 dell'orario di lavoro), le parti, tenuto conto della volontà delle medesime al momento della sottoscrizione del CCDI 2018-20, concordano nel ritenere valida la disposizione di cui al punto B4 e, quindi, al comma 16, l'espressione "almeno pari ai 2/3" diventa "almeno pari alla metà".

### Art. 3 – Altre disposizioni

1. Le parti confermano anche per il 2019 e per il 2020 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.

2. Dal 2019, eventuali economiche, 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, 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 2018-2020.

**Art. 4 – nuova destinazione del fondo incentivante.**

A seguito del presente contratto, e per effetto delle modifiche alla costituzione del fondo 2019, la destinazione del fondo 2019 e del 2020 è quella risultante dal seguente allegato B.

**Art. 5 – Tempistica pagamenti istituti di carattere organizzativo**

Gli istituti di cui agli articoli 12, 13, 18, 19, 22 e 23 del CCDI 2018-20 sono corrisposti al personale con la frequenza precisata nel CCDI medesimo nel secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto.

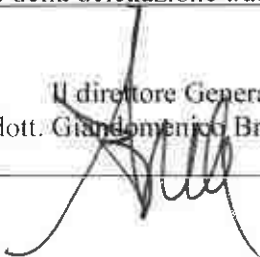
**Art. 6: numero massimo di turni reperibilità mensili**

Il comma 3 dell'art. 22 del CCDI 2018-2020 è sostituito come segue: "Ciascun dipendente potrà essere collocato in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte al mese, o anche fino a 12 al mese purché non svolga reperibilità per un numero di volte annue pari a 6x12 (72 volte)."

Brescia, 30.12.2019

Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica:

Il direttore Generale  
dott. Giandomenico Brambilla



Per la RSU:

Diego Sinis  
Roberto Manno

Per le organizzazioni sindacali:

FP CGIL

Horace Russo

CISL FP



UIL FPL

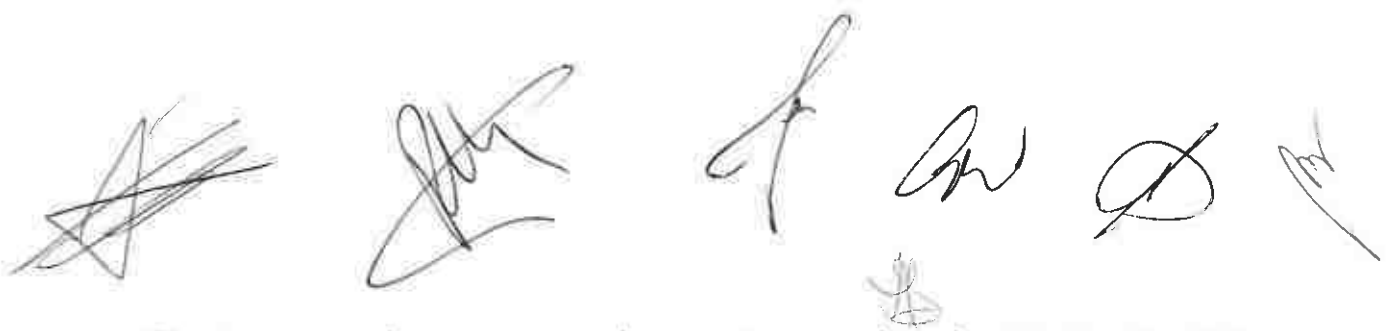
Mario  
MARTINO VITTORES

Cristina  
Cristini Andrea

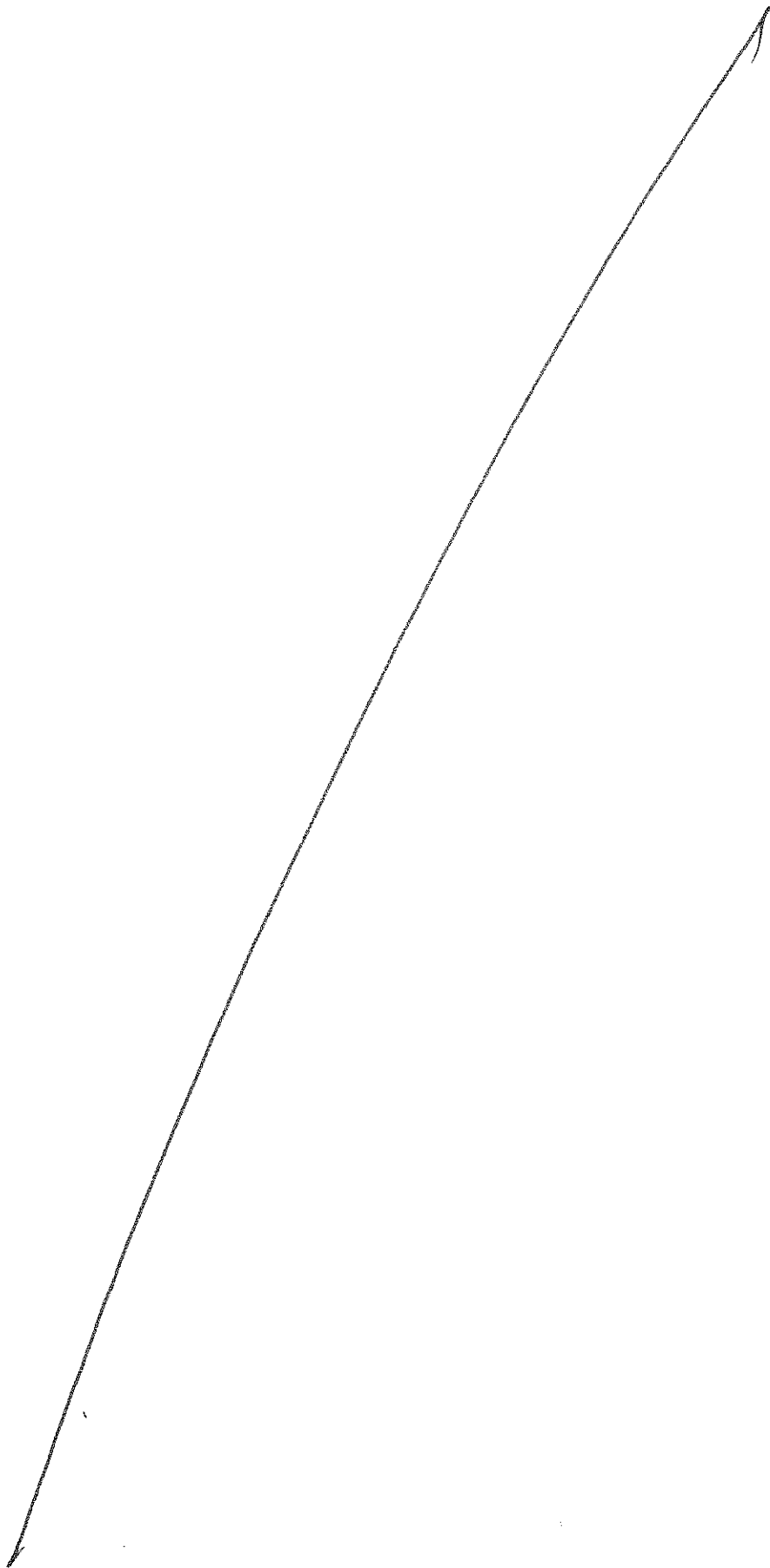
CSA Regioni ed autonomie locali

### Dichiarazione di parte sindacale

I firmatari della presente dichiarazione chiedono che la Giunta comunale indirizzi la delegazione trattante di parte pubblica affinché trovi applicazione la delibera della Corte dei Conti Lombardia n. 369/2019 in tema di costituzione del fondo per la contrattazione collettiva con possibilità di incremento dello stesso con aumento di sanzioni amministrative incassate.



CCDI del personale non dirigente contenente modifiche contratto decentrato Integrativo 2018-2020 del 28.12.2018





COMUNE DI BRESCIA

# METODOLOGIA APPLICATIVA DELLA PROCEDURA DI ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2019 E 2020

ALLEGATO A AL CCDI 30.12.2019

Settore Risorse Umane - Servizio Contrattazione Decentrata, Relazioni Sindacali e Assunzioni –  
Ufficio Assunzioni - Piazza della Loggia, 3 - 25121 Brescia - Tel. 030.2978314 Fax 030.297.8313  
email [assunzioni@comune.brescia.it](mailto:assunzioni@comune.brescia.it) – PEC [assunzioni@pec.comune.brescia.it](mailto:assunzioni@pec.comune.brescia.it)  
P.IVA e C.F. 00761890177

## 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.

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 progressioni economiche orizzontali 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, i cui criteri generali sono stati oggetto di contrattazione collettiva integrativa come definiti all'art. 8 del Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il triennio 2018-2020 del Comune di Brescia, sottoscritto in data 28.12.2018.

### 1.1. OPERAZIONI PRELIMINARI

	Adempimenti metodologici/procedurali	Dati	Riferimenti normativi
a)	Per l'anno 2019 le progressioni economiche orizzontali hanno decorrenza dal 1.01.2019.  Per l'anno 2019 le progressioni economiche orizzontali avvengono nel limite dell'importo di € 175.000.		- art. 8, c. 4, lett. a), CCDI 2018-2020  - art. 8, c. 4, lett. b), CCDI 2018-2020



<p>b) Formazione elenco del personale dipendente a tempo indeterminato presso il Comune di Brescia in servizio al 31.12.2018 suddiviso per categoria professionale e per posizione economica.</p> <p>L'elenco del personale ottenuto con le modalità di cui sopra si intende al netto della causa di esclusione di cui all'art. 8, c. 4, lett. c), punto 6), CCDI 2018-2020 che prevede che siano esclusi dall'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti che non siano a tempo indeterminato.</p> <p>L'elenco ottenuto costituisce la base dati del personale cui attribuire la suddivisione del budget di € 175.000 individuato ai sensi del CCDI 2018-2020, con riferimento agli anni 2019 e 2020.</p>	<p>+ n. 1579</p>	<p>- art. 8, c. 4, lett. c), punto 6), CCDI 2018-2020</p> <p>- art. 8, c. 4, lett. d), CCDI 2018-2020</p>
<p>c) Formazione elenco del personale dipendente a tempo indeterminato presso il Comune di Brescia in servizio al 1.01.2019 suddiviso per categoria professionale e per posizione economica.</p> <p>L'elenco del personale ottenuto, con le modalità di cui sopra, si intende al netto del personale cessato il giorno 31.12.2018 e non avente diritto alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019 in quanto non svolgente attività lavorativa in tale anno di riferimento.</p> <p>Sono, pertanto, esclusi dall'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti che hanno prestato ultimo giorno di attività lavorativa il 31.12.2018 (e quindi rientrante nell'elenco dei dipendenti presenti al 31.12.2018) che, per l'anno di riferimento 2019, sono pari a n.3.</p>	<p>+ n. 1576 (deriva da 1579-3)</p>	
<p>d) Il costo delle singole progressioni, per categoria professionale e posizione economica, relative al personale contenuto negli elenchi ottenuti con le modalità di cui sopra, è rapportato all'orario lavorativo, anche part-time, rilevato al 1.1.2019. 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.</p>		
<p>e) Trattamento dei dati personali</p> <p>I dati dei dipendenti del Comune di Brescia sono trattati nel rispetto della vigente normativa e per le finalità connesse alla procedura in oggetto.</p> <p>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.</p>		<p>- Regolamento UE n. 679/2016;</p> <p>- D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.</p>

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with a small '3' above it.

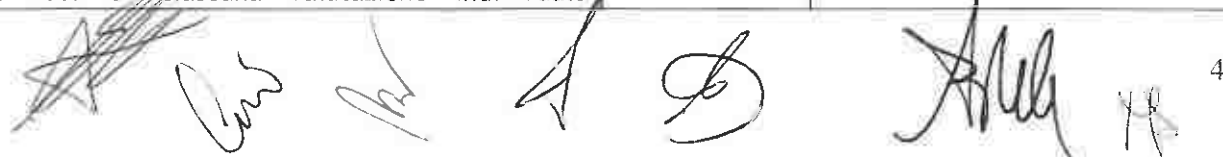
## 1.2. CAUSE DI ESCLUSIONE

Sulla base del personale dipendente a tempo indeterminato presso il Comune di Brescia in servizio al 1.01.2019, suddiviso per categoria professionale e per posizione economica, pari a n. 1576 dipendenti, vengono operate le esclusioni dall'attribuzione delle progressioni economiche secondo l'ordine stabilito dall'art. 8, c. 4, lett. c), punti da 1) a 5) del CCDI 2018-2020.

Si precisa che la causa di esclusione di cui all'art. 8, c. 4, lett. c), punto 6) del CCDI 2018-2020, relativa all'esclusione del **personale** a tempo determinato, opera ed è applicata, in via preliminare, come indicato al punto 1.1. lett. b) della presente metodologia\*.

Si precisa inoltre 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 prestabilito dal CCDI 2018-2020, annotando tutte le ulteriori eventuali cause di esclusione da attribuire al dipendente stesso accanto alla prima causa di esclusione\*\*.

Cause di esclusione		n. dipendenti riferiti a PEO 2019	Riferimenti normativi
a)	<p>Ai sensi del CCNL 21.05.2018, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.</p> <p>Sono pertanto esclusi dall'attribuzione della progressione economica orizzontale tutti i dipendenti che l'hanno ottenuta successivamente al 31.12.2015 per un totale di n. 812 dipendenti.</p>	- n. 812	- art. 16, c. 6, CCNL 21.05.2018
b)	<p>Ai sensi del CCDI 2018-2020, sono esclusi dall'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti che hanno beneficiato di progressioni economiche orizzontali in data successiva al 31.12.2015, non considerati nelle precedenti cause di esclusione, per un totale di n. 16 dipendenti.</p>	- n. 16	- art. 8, c. 4, lett. c), punto 1, CCDI 2018-2020
c)	<p>Ai sensi del CCDI 2018-2020, sono esclusi dall'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali 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, per un totale di n. 1 dipendente.</p>	- n. 1	- art. 8, c. 4, lett. c), punto 2, CCDI 2018-2020 - art. 9, c. 2, lett. a), CCDI 2018-2020
d)	<p>Ai sensi del CCDI 2018-2020, sono esclusi dall'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali 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 un totale di n. 58 dipendenti.</p> <p>Per media della valutazione di fascia della performance individuale si intende la riconduzione del voto di ciascuna valutazione individuale</p>	DA CALCOLARSI	- art. 8, c. 4, lett. c), punto 3, CCDI 2018-2020





	<p>annuale ai punti attribuiti alla fascia di appartenenza come indicato all'art. 9 comma 2 lett. a) del CCDI 2018-2020 e di conseguenza la media delle fasce è calcolata come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nel caso di riscontro della medesima fascia in ciascuno dei tre anni: si applica la stessa fascia (esempi: G G G = fascia G; E E E = fascia E);</li> <li>- 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; E E G = fascia E; G G E = fascia G);</li> <li>- 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)</li> </ul> <p>Tale media, se inferiore a D è considerata come criterio di esclusione.</p>		
e)	Ai sensi del CCDI 2018-2020, sono esclusi dall'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti che siano in aspettativa per incarico dirigenziale alla data del 31.12.2018, non considerati nelle precedenti cause di esclusione, per un totale di n. 10 dipendenti.		- art. 8, c. 4, lett. c), punto 4, CCDI 2018-2020
f)	Ai sensi del CCDI 2018-2020, sono esclusi dall'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti che hanno subito sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio pari o superiori alla censura, non considerati nelle precedenti cause di esclusione, per un totale di n. 4 dipendenti.		- art. 8, c. 4, lett. c), punto 5, CCDI 2018-2020
g)	*La presente causa di esclusione, relativa all'esclusione del personale a tempo determinato opera ed è applicata, in via preliminare, come indicato al punto 1.1., lett. b) della presente metodologia.		- art. 8, c. 4, lett. c), punto 6, CCDI 2018-2020
h)	Ai sensi del CCDI 2018-2020, sono esclusi dall'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti che hanno zero o un solo anno di valutazione nell'ultimo triennio 2016-2017-2018, non considerati nelle precedenti cause di esclusione, per un totale di n. 2 dipendenti.		- art. 8, c. 4, lett. e), ultimo periodo, CCDI 2018-2020
<b>TOTALE AMMESSI</b>		<b>N.</b>	

\*\*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

Ai sensi dell'art. 8, comma 4, lett. d) del CCDI 2018-2020, il budget destinato alle progressioni economiche (pari ad € 175.000 per l'anno 2019) viene suddiviso in un numero di budget pari al numero di posizioni economiche presenti nell'ente, attribuendo, a ciascuno di detti budget, un importo proporzionale al numero di dipendenti appartenenti a detta posizione economica alla data del 31.12.2018

per progressioni 2019, rapportato al totale dei dipendenti a tempo indeterminato sempre al 31.12.2018.

A norma dell'articolo sopra citato, si procede alla suddivisione del budget di € 175.000 sulla base del numero di dipendenti a tempo indeterminato presenti in ciascuna posizione economica di ogni categoria professionale secondo la formula che segue:

Budget per ogni posizione economica di ogni categoria professionale = (Numero dipendenti nella posizione economica : numero dipendenti totali al 31.12.2018) \* budget totale di € 175.000

Si utilizza pertanto la tabella contenente il numero totale dei dipendenti a tempo indeterminato presso il Comune di Brescia in servizio al 31.12.2018 suddiviso per categoria professionale e per posizione economica che è pari a n. 1579.

## **2. ORDINE DEGLI AMMESSI ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

A norma dell'art. 8, comma 4, lett. e) del CCDI 2018-2020, per ogni budget attribuito per categoria professionale e posizione economica, i dipendenti non esclusi ai sensi dell'art. 8, comma 4, lett. c) del CCDI 2018-2020 di cui al paragrafo 1.2. della presente metodologia applicativa, vengono ordinati in base ai seguenti criteri, applicando previamente al criterio n. 1) di cui allo schema sottostante, le seguenti condizioni:

Condizioni	Riferimenti normativi
<p>Per le valutazioni ottenute come dirigente, posizione organizzativa 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 2018-2020.</p> <p>Sono rapportati al metro di valutazione del Comune di Brescia (in trentesimi) tutte le valutazioni di dipendenti provenienti da altri enti ottenute con metro di valutazione diverso. Sono poi collocate all'interno della fascia di valutazione applicata dal Comune di Brescia.</p>	<p>- art. 8, c. 4, lett. e), CCDI 2018-2020</p> <p>- art. 9, c. 2, lett. a), CCDI 2018-2020</p>
<p>Nel caso il dipendente abbia avuto valutazioni per soli due anni, si prende in considerazione la media dei due anni.</p> <p>Se in ciascuno dei due anni si riscontra la stessa fascia si applica come media la fascia stessa (esempio: F F = fascia F)</p> <p>Se si riscontrano due fasce diverse non consecutive con una fascia intermedia unica, si applica la fascia intermedia esistente (esempio: E G = fascia F);</p> <p>Negli altri casi si applica la fascia della valutazione dell'anno più recente.</p> <p>Le due valutazioni, nel caso non ne esistano 3, che concorrono alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019 sono quelle ottenute nel triennio precedente 2016-2017-2018, anche in anni non consecutivi. Ad es. valutazione 2016 e 2018 ovvero 2016 e 2017 ovvero 2017 e 2018.</p>	<p>- art. 8, c. 4, lett. e), CCDI 2018-2020</p>
<p>Nel caso il dipendente abbia più valutazioni nel corso di ciascun anno, ai fini della media delle valutazioni di fascia di performance individuale, si prende in considerazione la valutazione prevalente nel tempo.</p>	<p>Condizione non codificata dal CCDI 2018-2020, ma opportuna la definizione nella presente metodologia.</p>



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

Criterio e metodologia applicativa	Riferimenti normativi
<p>1) Media di valutazione di fascia di performance individuale nel triennio precedente 2016-2017-2018 per il 2019 (dalla media più alta a quella più bassa).</p> <p>Per media della valutazione di fascia della performance individuale si intende la riconduzione del voto di ciascuna valutazione individuale annuale ai punti attribuiti alla fascia di appartenenza come indicato all'art. 9 comma 2 lett. a) del CCDI 2018-2020 e di conseguenza la media delle fasce è calcolata come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nel caso di riscontro della medesima fascia in ciascuno dei tre anni: si applica la stessa fascia (esempi: G G G = fascia G; E E E = fascia E);</li> <li>- 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; E E G = fascia E; G G E = fascia G);</li> <li>- 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)</li> </ul>	<p>- art. 8, c. 4, lett. e), CCDI 2018-2020</p>
<p>2) In caso di parità rispetto al criterio precedente, prevale il dipendente con maggiore anzianità di appartenenza alla posizione economica.</p> <p>Il criterio di cui sopra si applica attribuendo precedenza al dipendente con data anteriore di appartenenza alla posizione economica individuata.</p>	<p>- art. 8, c. 4, lett. e), CCDI 2018-2020</p>
<p>3) In caso di ulteriore parità rispetto al criterio precedente, prevale il dipendente con la migliore valutazione dell'ultimo anno di riferimento che, per le progressioni 2019, è l'anno 2018.</p>	<p>- art. 8, c. 4, lett. e), CCDI 2018-2020</p>
<p>4) In caso di ulteriore parità rispetto al criterio precedente, prevale il dipendente con maggiore età anagrafica (dal più vecchio).</p>	

Una volta ordinati i dipendenti (suddivisi per categoria professionale e posizione economica) sulla base dei criteri sopra richiamati, vengono assegnate le progressioni economiche orizzontali 2019 mediante l'utilizzo della quota parte del budget assegnato ad ogni categoria professionale e posizione economica, necessario per il passaggio (costo di passaggio di ciascun dipendente per categoria professionale e posizione economica anche eventualmente riparametrato in caso di dipendenti part-time sulla base delle ore di tempo parziale rilevato al 1.1.2019).

Il budget distribuito per i passaggi, per categoria professionale e posizione economica, 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.

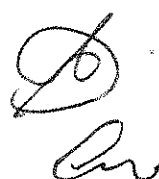
### 3. ATTRIBUZIONE DEI RESTI DI BUDGET

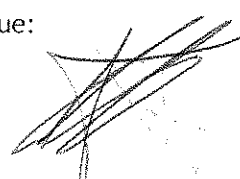
A seguito dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali e dell'assegnazione del budget per i passaggi per l'intero anno 2019 e quindi dal 1.01.2019, si possono generare dei resti.

A norma dell'art. 8, comma 4, lett. f) del CCDI 2018-2020, tali resti sono utilizzati come segue:









Criterio e metodologia applicativa	Riferimenti normativi
<p>1) Cumulo di tutti i budget di tutte le categorie professionali e posizioni economiche e attribuzione delle progressioni economiche orizzontali per scorrimento partendo da quelle con la percentuale di budget non intero più alto.</p> <p>I resti di budget di ogni posizione economica all'interno di ciascuna categoria professionale vengono trasformati in percentuale secondo la seguente formula:            (%) = Resto di budget disponibile per posizione economica / costo intero per il passaggio di una posizione economica. Il risultato potrà oscillare da 0,01 % a 100,00%</p> <p>Tutte le posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria professionale sono ordinate in base alle percentuali dei resti calcolate come sopra, in ordine decrescente (cioè dalla percentuale più alta a quella più bassa).</p> <p>Il cumulo-budget complessivo degli importi dei resti non assegnati è dato dalla somma dei resti stessi espressa in euro.</p>	<p>- art. 8, c. 4, lett. f), punto 1), CCDI 2018-2020</p>
<p>2) Si procede, secondo l'ordine delle % sopra descritto, all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, senza suddivisione per categoria professionale e posizione economica, <b>utilizzando il budget</b> fino all'attribuzione dell'ultima progressione economica orizzontale con valore intero. L'ulteriore resto finale non verrà speso a titolo di progressioni economiche orizzontali e verrà considerato in aumento del budget per il premio incentivante erogato sulla base della valutazione individuale.</p>	<p>- art. 8, c. 4, lett. f), punto 2), CCDI 2018-2020</p>

All'esito della procedura decritta, viene formato un elenco degli ammessi e dei non ammessi, suddivisi per categoria professionale e posizione economica, 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, ai sensi dell'art. 8, comma 4, lett. g) del CCDI 2018-2020. 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 ai sensi dell'art. 8, comma 4, lett. g) del CCDI 2018-2020, 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 progressioni economiche orizzontali agli aventi diritto impegnando la relativa spesa.

#### Variazioni parziali alla metodologia per le progressioni economiche anno 2020.

Si conferma la metodologia di cui sopra, salvo le seguenti variazioni:

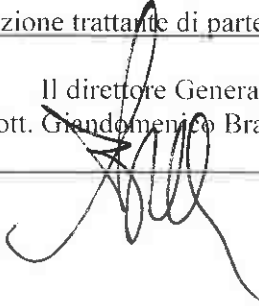
- Il budget complessivo sarà suddiviso in budget per area e per posizione economica, pertanto verranno effettuate tante graduatorie quante sono le posizioni economiche moltiplicate per il numero di aree;
- La causa di esclusione di cui alla lett. f) del paragrafo cause di esclusione è modificato, dal 2020, nel senso che sono esclusi dall'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti che hanno subito sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio superiori alla multa di 2 ore di retribuzione.



Brescia, 30 dicembre 2019

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Il direttore Generale  
dott. Grandomenico Brambilla

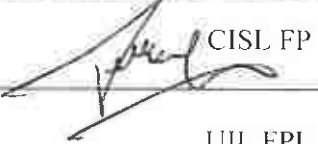


Per le organizzazioni sindacali:

FP CGIL



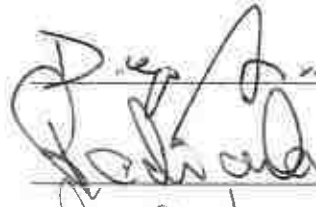
CISL FP



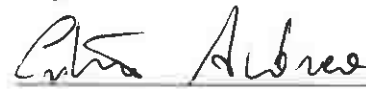
UIL FPL

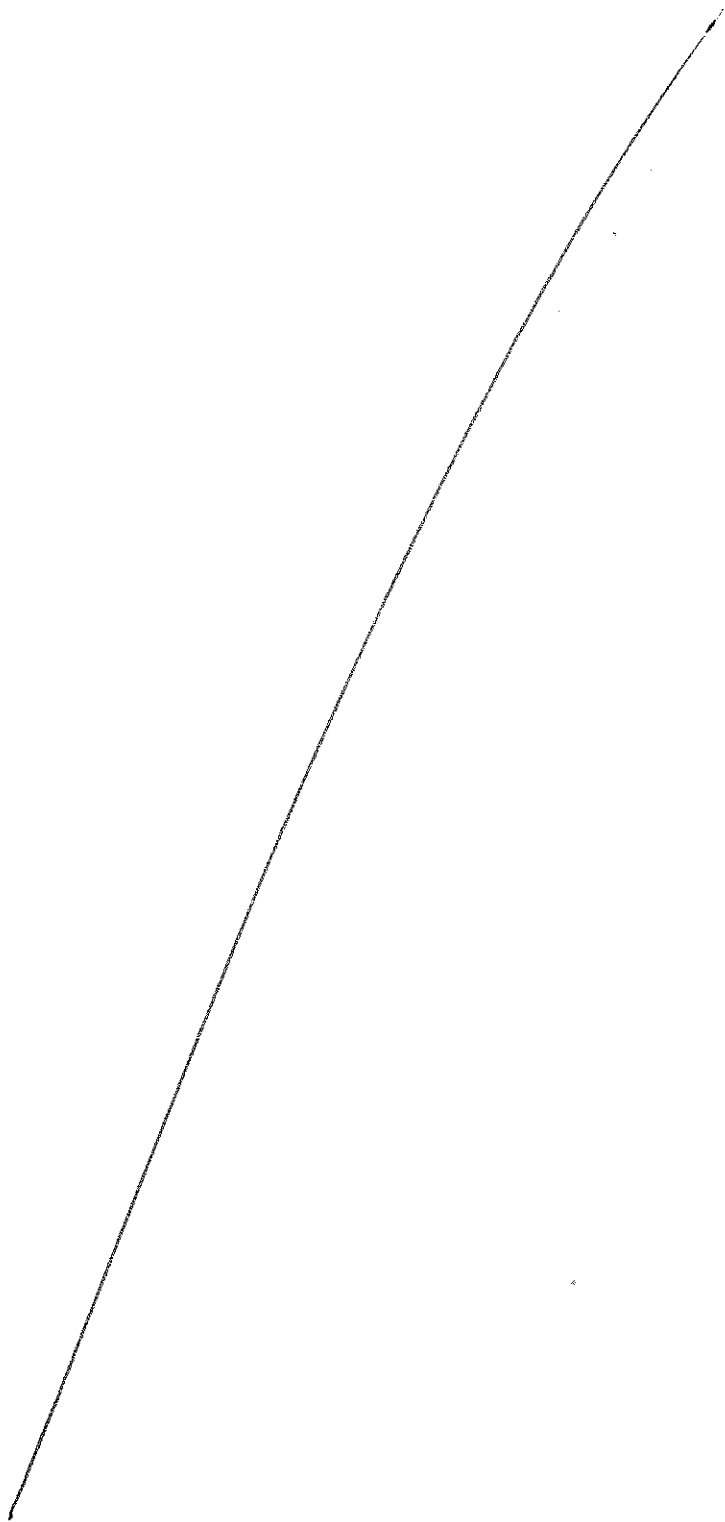
CSA Regioni ed autonomie locali

Per la RSU:

 DIEGO SINIS


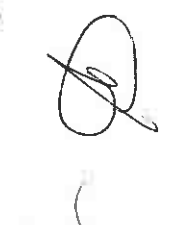
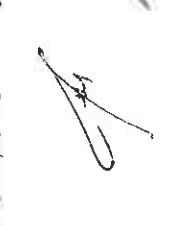
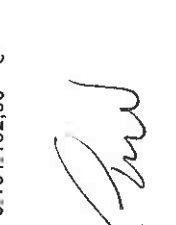


 CRISTINA ALBREA

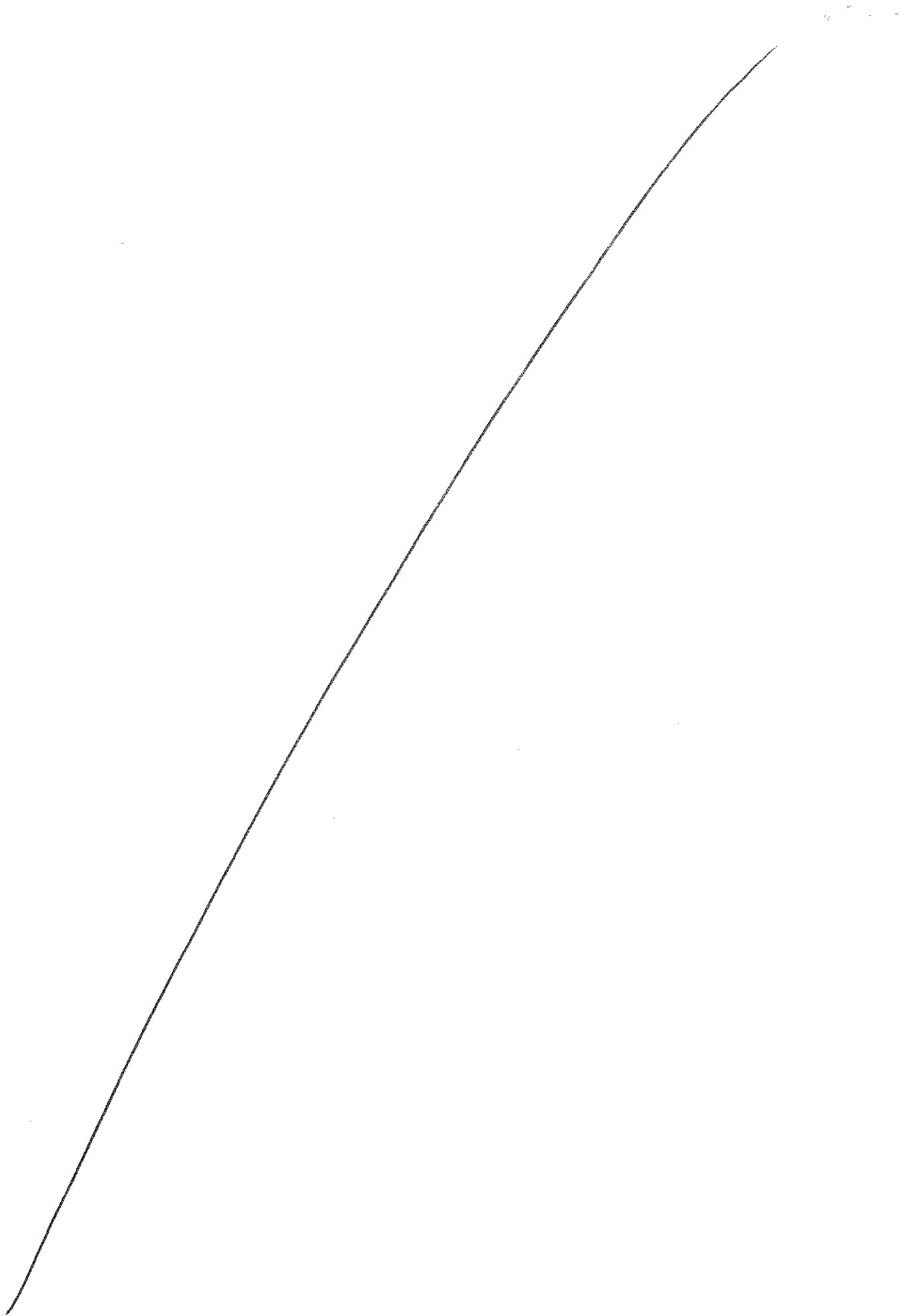




**COMUNE DI BRESCIA  
ALLEGATO B AL CCDI 30.12.2019**

Istituti	destinazione 2019		destinazione 2020	
	importo CCDI 2018-2020 - importo previsto anno 2019	rideterminazione destinazione CCDI 30.12.2019	previsioni 2020 iniziali alla firma CCDI 2018- 2020	nuova destinazione 2020 a seguito CCDI 30.12.2019
PEO già attribuite al 31.12.2017	€ 2.924.687,00	€ 2.920.640,00	€ 3.049.687,00	€ 3.049.687,00
indennità comparto art. 33 comma 4 lett b) e c) CCNL 22.1.2004	€ 743.230,00	€ 743.230,00	€ 743.230,00	€ 743.230,00
incremento indennità personale educativo asili nido art. 31 c. 7 secondo periodo CCNL 14.9.2000 e di cui art. 6 CCNL 5.10.2001	€ 160.402,00	€ 160.402,00	€ 160.402,00	€ 160.402,00
indennità corrisposte al personale ex ottava qualifica funzionale non titolare di PO (art. 37 c. 4 CCNL 6.7.1995)	€ 14.500,00	€ 14.500,00	€ 14.500,00	€ 14.500,00
Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 9 comma 2 lett.c) del presente contratto integrativo;	€ 407.450,00	€ 412.450,00	€ 407.450,00	€ 412.450,00
PREMI PROGETTI POLIZIA LOCALE FINANZIATI DA ART. 208 CODICE STRADALE, art. 9 comma 2 lett. c) CCDI	€ 1.170.000,00	€ 1.170.000,00	€ 1.170.000,00	€ 1.170.000,00
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SU OBIETTIVI SETTORE, art. 9 comma 2 lett. b) del CCDI	€ 743.825,40	€ 743.825,40	€ 489.283,00	€ 551.844,00
PERFORMANCE INDIVIDUALE art. 9 comma 2 lett. a) del CCDI senza eccellenza	€ 700.000,00	€ 700.000,00	€ 700.000,00	€ 700.000,00
INDENNITA DI TURNO (art. 23 CCDI, art. 23 CCNL 2018) E REPERIBILITA (art. 22 CCDI, art. 24 CCNL 2018)	€ 975.000,00	€ 975.000,00	€ 975.000,00	€ 971.400,00
condizioni lavoro rischiose	€ 45.000,00	€ 45.000,00	€ 45.000,00	€ 69.000,00
condizioni lavoro disagiate	€ 90.000,00	€ 112.915,00	€ 90.000,00	€ 116.215,00
CI maneggio valori	€ 600,00	€ 600,00	€ 600,00	€ 600,00
compensi specifiche responsabilità art. 70 quinquies	€ 170.000,00	€ 170.000,00	€ 170.000,00	€ 173.600,00
indennità commissari polizia locale	€ 57.000,00	€ 57.000,00	€ 57.000,00	€ 62.500,00
indennità servizio esterno polizia locale	€ 225.000,00	€ 241.000,00	€ 225.000,00	€ 241.000,00
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente (art. 8 CCDI)	€ 175.000,00	€ 175.000,00	€ 175.000,00	€ 175.000,00
incentivi per piani razionalizzazione	€ 479.000,00	€ 479.000,00	€ 150.000,00	€ 150.000,00
compensi disposizione di legge incenti tecnici, avvocatura, ISTAT	€ 9.080.694,40	€ 9.120.562,40	€ 479.000,00	€ 479.000,00
	€ 9.080.694,40	€ 9.120.562,40	€ 9.101.152,00	€ 9.240.438,00





**COMUNE DI BRESCIA**  
RISORSE UMANE

Brescia, lì 31/12/2019

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi di contratto: 18/12/2019 Contratto: 30/12/2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2019-20
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<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. Giulio Pinchetti (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 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"/> Radicula Mauro <input checked="" type="checkbox"/> Petricciuolo Massimo <input checked="" type="checkbox"/> Andrea Cristini <input checked="" type="checkbox"/> Fabrizio Melorio <input checked="" type="checkbox"/> Vittorio Mazzetti</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto:</u> <input checked="" type="checkbox"/> FP CGIL <input checked="" type="checkbox"/> CISL FP <input type="checkbox"/> UIL FPL</p>

	<input type="checkbox"/> CSA  <u>Componenti della RSU firmatari del contratto:</u> <input checked="" type="checkbox"/> Diego Sinis <input type="checkbox"/> Chiara Calabria <input checked="" type="checkbox"/> Marcello Vito <input checked="" type="checkbox"/> Andrea Cristini <input checked="" type="checkbox"/> Mauro Radicula <input type="checkbox"/> Antonio Tessadrelli <input checked="" type="checkbox"/> Vittorio Mazzetti	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria b) Modifiche apportate al CCDI 2018-20 c) Interpretazioni autentiche al CCDI 2018-20 d) Applicazione art. 67 comma 4 del CCNL 21.5.2018 e) Destinazione degli eventuali residui f) Destinazione del fondo per gli anni 2019 e 2020 g) Tempistica pagamenti h) Turni di reperibilità	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 24/12/2019
		L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<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 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 06/02/2019 con deliberazione della Giunta comunale n. 47.
		<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. 39 del 30/01/2019.

		<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 del 13/03/2019.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

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

*Sezione I - Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo*

Art. 1 – Modifiche al CCDI 2018-20

Contiene modifiche al CCDI 2018-20 riferite all'indennità di funzione, alle specifiche responsabilità, all'indennità condizioni di lavoro, al superamento delle 180 ore straordinarie, agli obiettivi di cui all'art. 67, comma 5, lett. b, indennità di servizio esterno.

Specifica inoltre la metodologia di dettaglio per quanto concerne le progressioni orizzontali.

Art. 2 – Interpretazioni autentiche al CCDI 2018-20

Contiene interpretazione autentica riferita all'indennità di condizione disagiata degli sportellisti.

Art. 3 – Altre disposizioni

Conferma per il 2019 ed il 2020 l'applicazione dell'art. 67, comma 4 e specifica la destinazione di eventuali economie sul fondo.

Art. 4 – Nuova destinazione del fondo incentivante

Destina le risorse del fondo per gli anni 2019 e 2020 rispetto alle voci contrattuali.

Art. 5 – Tempistica pagamenti istituti di carattere organizzativo

Chiarisce la tempistica dei pagamenti degli istituti del salario accessorio di carattere organizzativo.

Art. 6 – Numero massimo di turni di reperibilità mensili

Stabilisce elevandolo il numero massimo di turni di reperibilità.

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

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

<b>Descrizione</b>	<b>Importo 2019</b>	<b>Importo 2020</b>
Risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.	€ 2.920.640,00	€ 3.049.687,00
Indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004	€ 743.230,00	€ 743.230,00
Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, 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	€ 160.402,00	€ 160.402,00
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	€ 14.500,00
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 (no Sett. Polizia Locale)	€ 412.450,00	€ 412.450,00
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 ed ex art. 208 del C.d.s. (solo Sett. Polizia Locale)	€ 1.170.000	€ 1.170.000
Art. 68, comma 2, lett. a), del CCNL 21.5.2018 – performance organizzativa – parte legata agli obiettivi di Settore	€ 743.825,40	€ 551.844,00
Art. 68, comma 2, lett. b), del CCNL 21.5.2018 – performance individuale	€ 700.000,00	€ 700.000,00
Art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018 – indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis – condizioni disagiate	€ 112.915,00	€ 116.215,00
Art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018 – indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis – condizioni rischiose	€ 45.000,00	€ 69.000,00
Art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018 – indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis – maneggio valori	€ 600,00	€ 600,00
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	€ 975.000,00	€ 971.400,00
Art. 68, comma 2, lett. e), del CCNL 21.5.2018 – compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies	€ 170.000,00	€ 173.600,00
Art. 68, comma 2, lett. f), del CCNL 21.5.2018 – indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies	€ 57.000,00	€ 62.500,00
Art. 68, comma 2, lett. f), del CCNL 21.5.2018 – indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater	€ 241.000,00	€ 241.000,00
Art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21.5.2018 –	€ 358.000,00	€ 373.000,00

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 per funzioni tecniche (art. 113 d.lgs n. 50/2016)		
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 alla progettazione (art. 93 d.lgs 163/2006)	€ 40.000,00	€ 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 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 – compensi avvocatura per sentenze recuperate	€ 34.000,00	€ 34.000,00
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
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	€ 0,00	€ 150.000,00
Art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL 21.5.2018 – compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;	€ 0,00	€ 0,00
Art. 68, comma 2, lett. i), del CCNL 21.5.2018 – compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile	€ 0,00	€ 0,00
Art. 68, comma 2, lett. j), del CCNL 21.5.2018 – progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	€ 175.000,00	€ 175.000,00
<b>Totale</b>	<b>€ 9.120.562,40</b>	<b>€ 9.240.428,00</b>

Gli importi indicati nella tabella sono “lordo dipendente” e sono al lordo delle trattenute per malattia.

### *Sezione III - Effetti abrogativi impliciti*

Non si determinano effetti abrogativi impliciti dato che il CCDI stabilisce in modo esplicito quali disposizioni contrattuali decentrate precedenti debbano sopravvivere.

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

Il contratto, per la parte riferita alla performance, non modifica le già stabilite disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, di cui al CCDI 2018-20 e già sottoposte l'anno scorso al vaglio del Collegio dei revisori dei conti e del Nucleo di valutazione; in particolare si rammenta che:

- già a partire dal 2018, si è data applicazione al premio di eccellenza di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018, stabilendo una percentuale (il 40%) superiore a quella stabilita dal comma 2 del predetto articolo (ovvero il 30%);
- il budget destinato alla performance individuale è stato incrementato rispetto al 2017;
- il budget destinato alla valorizzazione dei dipendenti maggiormente impegnati nella realizzazione di progetti di miglioramento dei servizi è stato incrementato rispetto al 2017;
- le progressioni economiche orizzontali sono assegnate in base alla valutazione della performance individuale, con l'elemento riguardante l'esperienza nella posizione economica che viene preso in considerazione solamente nei casi di parità;

Il presente CCDI ha inoltre stabilito che 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:

- 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 ( $\text{€ } 2.097.968,00 / \text{€ } 2.097.968,00 = 100\%$ )
- 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 ( $700.000 / \text{€ } 2.097.968,00 = 33,3\%$ )

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 2018-20 (e la metodologia applicativa di cui all'art. 1 dell'ipotesi di contratto del 18/12/2020), 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 Risorse Umane  
Dott. Giulio Pinchetti  
(firmata digitalmente)



**COMUNE DI BRESCIA**  
RISORSE UMANE

Brescia, lì 31/12/2019

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

**Modulo 1 – Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo per le risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni del CCNL 21.5.2018 è stato quantificato dall'Amministrazione nei seguenti importi (lordo dipendente):

Descrizione	Importo 2019	Importo 2020
Risorse stabili sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	€ 6.289.690,00	€ 6.323.529,25
Risorse stabili non sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	€ 260.770	€ 260.770
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	€ 2.097.968,00	€ 2.064.128,75
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	€ 472.135,00	€ 592.000,00
Totale risorse sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	€ 8.387.658,00	€ 8.387.658,00
Totale risorse non sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	€ 732.905,00	€ 852.770,00
Totale risorse	€ 9.120.563,00	€ 9.240.428,00

*Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Si rammenta che il collegio dei revisori dei conti ha già provveduto a certificare il fondo del trattamento accessorio per l'anno 2019; in questa sede, si darà conto di alcune parziali rettifiche derivanti dall'inserimento di alcune voci, come sarà di chiarito nella Tabella 1 del Modulo 3; inoltre, vi è la costituzione del fondo 2020.

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate è quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 6.550.460 per il 2019 e in € 6.584.299,25 per il 2020.

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 organizzativa/alte professionalità), per un totale pari ad euro 6.233.370.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl (lordo dipendente)

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo 2019	Importo 2020
CCNL art. 67, comma 2, lett.a)	€ 139.276	€ 139.276

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo 2019	Importo 2020
CCNL art. 67, comma 2, lett.b)	€ 121.494	€ 121.494
CCNL art. 67, comma 2, lett.c)	€ 56.320	€ 90.159,25
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	€ 177.814,00	€ 211.653,25

*Sezione II - Risorse variabili*

Le risorse variabili, quantificate in euro 2.645.169 per il 2019 e in euro (lordo dipendente), sono così determinate

Descrizione	Importo 2019	Importo 2020
CCNL art. 67, comma 3, lett.a)	€ 0	€ 0
CCNL art. 67, comma 3, lett.b)	€ 0	€ 0
CCNL art. 67, comma 3, lett.c) – avvocatura: sentenze con spese compensate	€ 37.000	€ 37.000
CCNL art. 67, comma 3, lett.c) – avvocatura: sentenze con spese recuperate	€ 34.000	€ 34.000
CCNL art. 67, comma 3, lett.c) – incentivi tecnici	€ 358.000	€ 373.000
CCNL art. 67, comma 3, lett.c) – compensi ISTAT	€ 10.000	€ 10.000
CCNL art. 67, comma 3, lett.c) – incentivi alla progettazione <sup>1</sup>	€ 40.000	€ 25.000
CCNL art. 67, comma 3, lett.d)	€ 19.438,81	€ 9.688,00
CCNL art. 67, comma 3, lett.e)	€ 0	€ 0
CCNL art. 67, comma 3, lett.f)	€ 0	€ 0
Residui fondo anno precedente	€ 30.135	€ 0
CCNL art. 67, comma 3, lett.g)	€ 0	€ 0
CCNL art. 67, comma 3, lett.h) e comma 4 <sup>2</sup>	€ 498.752	€ 498.752
CCNL art. 67, comma 3, lett.i) - art. 67, comma 5,	€ 372.777	€ 348.688,75

<sup>1</sup> Importo iscritto per cassa.

<sup>2</sup> Importo oggetto di contrattazione: confermato nel CCDI sia per il 2019 che per il 2020.

lett. b) <sup>3</sup>		
CCNL art. 67, comma 3, lett.i) – art. 67, comma 5, lett. b) - art. 56-quarter, comma 1, lett. c <sup>4</sup>	€ 1.170.000	€ 1.170.000
CCNL art. 67, comma 3, lett.j)	€ 0	€ 0
Piani di razionalizzazione	€ 0	€ 150.000
CCNL art. 67, comma 3, lett.k)	€ 0	€ 0
Totale	€ 2.570.103	€ 2.656.128,75

Le certificazioni e le attestazioni che, in base alla normativa e alla contrattazione collettiva nazionale, sono necessarie per il legittimo inserimento nel fondo delle risorse di cui all'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21.5.2018 (compreso l'art. 208 del Codice della strada) per il 2019 sono già state oggetto di parer favorevole di codesto Collegio dei revisori in data 10/06/2019. Per quanto riguarda il 2020, le risorse di cui all'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21.5.2018 (compreso l'art. 208 del Codice della strada) potranno essere effettivamente utilizzate solamente a seguito della validazione delle medesime da parte del Nucleo di valutazione.

#### *Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo*

Non sono presenti decurtazioni del fondo, tenuto conto anche di quanto indicato nella nota n. 5 e nella Sezione n. 2 del Modulo n. 4.

#### *Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione*

Descrizione	Importo 2019	Importo 2020
<b>A) Fondo tendenziale</b>		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 6.550.460,00	€ 6.584.299,25
Risorse variabili	€ 2.570.103,00	€ 2.656.128,75
Totale fondo tendenziale	€ 9.120.563,00	€ 9.240.428,00
<b>B) Decurtazioni del Fondo tendenziale</b>		
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 0	€ 0
Decurtazione risorse variabili	€ 0	€ 0
Totale decurtazioni fondo tendenziale	€ 0	€ 0
<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 6.550.460,00	€ 6.584.299,25
Risorse variabili	€ 2.570.103,00	€ 2.656.128,75
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	€ 9.120.563,00	€ 9.240.428,00

#### *Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

<sup>3</sup> L'importo, sulla base delle attestazioni e validazione del Nucleo di valutazione, sarebbe superiore all'importo indicato; ma, stante il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs n. 75/2017, l'importo massimo stanziabile è pari a quello indicato onde non superare il tetto del fondo 2016.

<sup>4</sup> Finanziati con l'art. 208 del Codice della strada.

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

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

Non vengono regolate dal presente contratto, in quanto di diretta applicazione del CCNL o di progressioni orizzontali definite in CCDI precedenti somme come di seguito riportato (importi di destinazione 2019 e 2020 con confronto con il 2018):

Descrizione	Importo 2018	Importo 2019	Importo 2020
Risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.	€ 2.713.492,00	€ 2.920.640,00	€ 3.049.687,00
Indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004	€ 743.230,00	€ 743.230,00	€ 743.230,00
Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, 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	€ 160.402,00	€ 160.402,00	€ 160.402,00
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	€ 14.500,00	€ 14.500,00
<b>Totale voci di cui all'art. 68, comma 1, CCNL 21.5.2018</b>	<b>€ 3.631.624,00</b>	<b>€ 3.838.772,00</b>	<b>€ 3.967.819,00</b>

*Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo*

Vengono regolate dal contratto somme come di seguito specificato (importi di destinazione 2019 e 2020 con confronto con il 2018):

Descrizione	Importo 2018	Importo 2019	Importo 2020
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 (no Sett. Polizia Locale)	€ 407.450,00	€ 412.450,00	€ 412.450,00
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 ed ex art. 208 del C.d.s. (solo Sett. Polizia Locale)	€ 1.210.000,00	€ 1.170.000	€ 1.170.000
Art. 68, comma 2, lett. a), del CCNL 21.5.2018 – performance organizzativa – parte legata agli obiettivi di Settore	€ 793.769,00	€ 743.825,40	€ 551.844,00
Art. 68, comma 2, lett. b), del CCNL 21.5.2018 – performance individuale	€ 700.000,00	€ 700.000,00	€ 700.000,00
Art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018 – indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis – condizioni disagiate	€ 0,00	€ 112.915,00	€ 116.215,00

Art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018 – indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70- bis – condizioni rischiose	€ 0,00	€ 45.000,00	€ 69.000,00
Art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018 – indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70- bis – maneggio valori	€ 0,00	€ 600,00	€ 600,00
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	€ 975.000,00	€ 975.000,00	€ 971.400,00
Art. 68, comma 2, lett. e), del CCNL 21.5.2018 – compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies	€	€ 170.000,00	€ 173.600,00
Art. 68, comma 2, lett. f), del CCNL 21.5.2018 – indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies	€ 0,00	€ 57.000,00	€ 62.500,00
Art. 68, comma 2, lett. f), del CCNL 21.5.2018 – indennità di servizio esterno di cui all'art.56- quater	€ 0,00	€ 241.000,00	€ 241.000,00
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 per funzioni tecniche (art. 113 d.lgs n. 50/2016)	€ 403.000,00	€ 358.000,00	€ 373.000,00
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 alla progettazione (art. 93 d.lgs 163/2006)	€ 32.000,00	€ 40.000,00	€ 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 compensate	€ 37.000,00	€ 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 – compensi avvocatura per sentenze recuperate	€ 34.000,00	€ 34.000,00	€ 34.000,00
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	€ 5.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00
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	€ 0,00	€ 0,00	€ 150.000,00

razionalizzazione art. 16 commi 4 e 5 del D.L. 98/2011			
Art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL 21.5.2018 – compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all’art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all’art. 54 del CCNL del 14.9.2000;	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 68, comma 2, lett. i), del CCNL 21.5.2018 – compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all’art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all’art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 68, comma 2, lett. j), del CCNL 21.5.2018 – progressioni economiche, con decorrenza nell’anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	€ 261.195,00	€ 175.000,00	€ 175.000,00
Art. 17, comma 2, lett- f) ed i), del CCNL 1.4.1999 – specifiche responsabilità	€ 220.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 17, comma 2, lett- d), del CCNL 1.4.1999 – rischio	€ 24.100,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 17, comma 2, lett- e), del CCNL 1.4.1999 – altri compensi per attività disagiate	€ 100.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 17, comma 2, lett- e), del CCNL 1.4.1999 – compensi per attività disagiate Polizia Locale	€ 171.500,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>Totale voci di cui all’art. 68, comma 2, CCNL 21.5.2018</b>	<b>€ 5.374.014,00</b>	<b>€ 5.281.790,40</b>	<b>€ 5.272.609,00</b>

*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 2019	Importo 2020
Somme non regolate dal contratto	€ 0	€ 0
Somme regolate dal contratto	€ 9.120.562	€ 9.240.428
Destinazioni ancora da regolare	€ 0	€ 0
<b>Totale</b>	<b>€ 9.120.562</b>	<b>€ 9.240.428</b>

*Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

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

Come si può evincere dalla sottostante tabella, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili:

Descrizione	Importo 2019	Importo 2020
Totale parte stabile del fondo	€ 6.550.460,00	€ 6.584.299,25
Totale voci di cui all'art. 68, comma 1, CCNL 21.5.2018	€ 3.838.772,00	€ 3.967.819,00

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte 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 la 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 2019 e 2020.**

Data l'impossibilità di operare un confronto analitico tra le poste di costituzione che alimentano il Fondo 2017 e quelle che alimentano il Fondo 2019-20 - a causa delle nuove regole introdotte dal Contratto Collettivo Nazionale del 21.05.2018, per comparazione degli importi complessivi dei Fondi, finalizzata alla verifica del rispetto dei vincoli di finanza pubblica in materia, si rinvia alla Sezione III del Modulo 1 e al prospetto in atti del Settore Risorse Umane. Nel prospetto sono evidenziati anche gli scostamenti con il fondo 2018 e il fondo 2019 inizialmente costituito, come già certificati dal collegio dei revisori dei conti.



Voce	Importo anno 2018 dicembre	Importo anno 2019 (delibera giugno)	Importo anno 2019 definitivo	Importo anno 2020
Art. 67 comma 1	€ 6.233.370,00	€ 6.233.370,00	€ 6.233.370,00	€ 6.233.370,00
Art. 67 comma 2 lett. c)	€ 20.665,00	€ 56.320,00	€ 56.320,00	€ 90.159,25
Art. 67 comma 2 lett. d)	€ -	€ -	€ -	€ -
Art. 67 comma 2 lett. e)	€ -	€ -	€ -	€ -
Art. 67 comma 2 lett. f)	€ -	€ -	€ -	€ -
Art. 67 comma 2 lett. g)	€ -	€ -	€ -	€ -
Art. 67 comma 2 lett. h) Art. 67 comma 5 lett. a)	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>Totale parte stabile (nel limite di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs n. 75/2017)</b>	<b>€ 6.254.035,00</b>	<b>€ 6.289.690,00</b>	<b>€ 6.289.690,00</b>	<b>€ 6.323.529,25</b>
Art. 67 comma 2 lett. a)	€ -	€ 129.542,00	€ 139.276,00	€ 139.276,00
Art. 67 comma 2 lett. b)	€ 106.980,00	€ 121.494,00	€ 121.494,00	€ 121.494,00
<b>Totale parte stabile (al di fuori del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs n. 75/2017)</b>	<b>€ 106.980,00</b>	<b>€ 251.036,00</b>	<b>€ 260.770,00</b>	<b>€ 260.770,00</b>
<b>Totale parte stabile</b>	<b>€ 6.361.015,00</b>	<b>€ 6.540.726,00</b>	<b>€ 6.550.460,00</b>	<b>€ 6.584.299,25</b>
Art. 67 comma 3 lett. a)	€ -	€ -	€ -	€ -
Art. 67 comma 3 lett. d)	€ 17.967,00	€ 19.438,81	€ 19.438,81	€ 9.688,00
Art. 67 comma 3 lett. f)	€ -	€ -	€ -	€ -
Art. 67 comma 3 lett. g)	€ -	€ -	€ -	€ -
Art. 67 comma 3 lett. h) Art. 67 comma 4	€ 498.752,00	€ 498.752,00	€ 498.752,00	€ 498.752,00
Art. 67 comma 3 lett. i) Art. 67 comma 5 lett. b)	€ 407.450,00	€ 372.777,19	€ 372.777,19	€ 348.688,75
Art. 67 comma 3 lett. i) Art. 67 comma 5 lett. b) Art. 56-quater comma 1 lett. c).	€ 1.210.000,00	€ 1.170.000,00	€ 1.170.000,00	€ 1.170.000,00
Art. 67 comma 3 lett. j)	€ -	€ -	€ -	€ -
Art. 67 comma 3 lett. c) Compensi per l'avvocatura per sentenze favorevoli compensate	€ 37.000,00	€ 37.000,00	€ 37.000,00	€ 37.000,00
Art. 67 comma 3 lett. k)	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>Totale parte variabile (nel limite di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs n. 75/2017)</b>	<b>€ 2.171.169,00</b>	<b>€ 2.097.968,00</b>	<b>€ 2.097.968,00</b>	<b>€ 2.064.128,75</b>
Art. 67 comma 3 lett. c) Incentivi funzioni tecniche	€ 403.000,00	€ 200.000,00	€ 358.000,00	€ 373.000,00
Art. 67 comma 3 lett. c) Incentivi alla progettazione residuali	€ 32.000,00	€ 25.000,00	€ 40.000,00	€ 25.000,00
Piani di razionalizzazione	€ -	€ -	€ -	€ 150.000,00
Art. 67 comma 3 lett. c) Compensi per l'avvocatura per sentenze favorevoli recuperate	€ 34.000,00	€ 34.000,00	€ 34.000,00	€ 34.000,00
Art. 67 comma 3 lett. c) Compensi per ISTAT	€ 5.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00
Art. 67 comma 3 lett. b)	€ -	€ -	€ -	€ -
Residui fondo anno precedente	€ -	€ -	€ 30.135,00	€ -
Art. 67 comma 3 lett. a)	€ -	€ -	€ -	€ -
Art. 67 comma 3 lett. e)	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>Totale parte variabile (al di fuori del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs n. 75/2017)</b>	<b>€ 474.000,00</b>	<b>€ 269.000,00</b>	<b>€ 472.135,00</b>	<b>€ 592.000,00</b>
<b>Totale parte variabile</b>	<b>€ 2.645.169,00</b>	<b>€ 2.366.968,00</b>	<b>€ 2.570.103,00</b>	<b>€ 2.656.128,75</b>
<b>Totale fondo (nel limite di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs n. 75/2017)</b>	<b>€ 8.425.204,00</b>	<b>€ 8.387.658,00</b>	<b>€ 8.387.658,00</b>	<b>€ 8.387.658,00</b>
<b>Totale fondo (al di fuori del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs n. 75/2017)</b>	<b>€ 580.980,00</b>	<b>€ 520.036,00</b>	<b>€ 732.905,00</b>	<b>€ 852.770,00</b>
<b>Totale fondo</b>	<b>€ 9.006.184,00</b>	<b>€ 8.907.694,00</b>	<b>€ 9.120.563,00</b>	<b>€ 9.240.428,00</b>

**Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo Anni 2018-20 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2017.**

Per quanto concerne il raffronto tra la spesa del triennio 2018-20 e quella destinata nel CCDI 2017, si veda il sottostante prospetto. Le possibilità di confronto sono condizionate dal fatto che il nuovo CCNL stabilisce nuove voci e diverse aggregazioni delle stesse.

Descrizione	Importo 2017	Importo 2018	Importo 2019	Importo 2020
Risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.	€ 2.762.000,00	€ 2.713.492,00	€ 2.920.640,00	€ 3.049.687,00
Indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004	€ 731.000,00	€ 743.230,00	€ 743.230,00	€ 743.230,00
Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, 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	€ 159.000,00	€ 160.402,00	€ 160.402,00	€ 160.402,00
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	€ 0,00	€ 14.500,00	€ 14.500,00	€ 14.500,00
<b>Totale voci di cui all'art. 68, comma 1, CCNL 21.5.2018</b>		<b>€ 3.631.624,00</b>	<b>€ 3.838.772,00</b>	<b>€ 3.967.819,00</b>
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 (no Sett. Polizia Locale)	€ 303.000	€ 407.450,00	€ 412.450,00	€ 412.450,00
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 ed ex art. 208 del C.d.s. (solo Sett. Polizia Locale)	€ 1.210.000,00	€ 1.210.000,00	€ 1.170.000	€ 1.170.000
Art. 68, comma 2, lett. a), del CCNL 21.5.2018 – performance organizzativa – parte legata agli obiettivi di Settore	€ 1.670.000,00	€ 793.769,00	€ 743.825,40	€ 551.844,00
Art. 68, comma 2, lett. b), del CCNL 21.5.2018 – performance individuale		€ 700.000,00	€ 700.000,00	€ 700.000,00
Art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018 – indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis – condizioni disagiate	€ 0,00	€ 0,00	€ 112.915,00	€ 116.215,00
Art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018 – indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis – condizioni rischiose	€ 0,00	€ 0,00	€ 45.000,00	€ 69.000,00
Art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018 – indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis – maneggio valori	€ 0,00	€ 0,00	€ 600,00	€ 600,00
Art. 68, comma 2, lett. e), del CCNL 21.5.2018 –compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies	€ 0,00	€ 0,00	€ 170.000,00	€ 173.600,00
Art. 68, comma 2, lett. f), del CCNL 21.5.2018 – indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies	€ 0,00	€ 0,00	€ 57.000,00	€ 62.500,00
Art. 68, comma 2, lett. f), del CCNL 21.5.2018 – indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater	€ 0,00	€ 0,00	€ 241.000,00	€ 241.000,00
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 per funzioni tecniche (art. 113 d.lgs n. 50/2016)	€ 90.000,00	€ 403.000	€ 358.000,00	€ 373.000,00
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 alla progettazione (art. 93 d.lgs 163/2006)	€ 42.000,00	€ 32.000,00	€ 40.000,00	€ 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 compensate	€ 37.000,00	€ 37.000,00	€ 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 – compensi avvocatura per sentenze recuperate	€ 34.000,00	€ 34.000,00	€ 34.000,00	€ 34.000,00
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	€ 0,00	€ 5.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00
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	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 150.000,00
Art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL 21.5.2018 – compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 68, comma 2, lett. i), del CCNL 21.5.2018 – compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 68, comma 2, lett. j), del CCNL 21.5.2018 – progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	€ 0,00	€ 261.195,00	€ 175.000,00	€ 175.000,00
Art. 17, comma 2, lett- f) ed i), del CCNL 1.4.1999 – specifiche responsabilità	€ 200.000,00	€ 220.000,00	€ 0,00	€ 0,00
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	€ 1.242.000	€ 975.000,00	€ 975.000,00	€ 971.400,00
Art. 17, comma 2, lett- d), del CCNL 1.4.1999 – rischio		€ 24.100,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 17, comma 2, lett- e), del CCNL 1.4.1999 – altri compensi per attività disagiate		€ 100.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 17, comma 2, lett- e), del CCNL 1.4.1999 –compensi per attività disagiate Polizia Locale		€ 171.500,00	€ 0,00	€ 0,00
Posizioni organizzative	€ 933.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Altro	€ 20.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>Totale voci di cui all'art. 68, comma 2, CCNL 21.5.2018</b>		<b>€ 5.374.014,00</b>	<b>€ 5.281.790,40</b>	<b>€ 5.272.609,00</b>
<b>Totale</b>	<b>€ 9.433.000,00</b>	<b>€ 9.005.638,00</b>	<b>9.120.562,40</b>	<b>9.240.428,00</b>

#### **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 limite di spesa di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs n. 75/2017, inteso come limite complessivo dei trattamenti accessori di tutto il personale, è stato rispettato come evidenziato in atti del Settore Risorse Umane. Avendo il Comune di Brescia sempre rispettato per gli anni 2015 e seguenti il patto di stabilità, nonché gli altri vincoli di bilancio e spesa di personale, non si applica la riduzione del fondo del trattamento accessorio in relazione ad una eventuale diminuzione del personale in servizio.

Il fondo per le risorse decentrate anno 2018, nonché la parte stabile 2019, risultano rispettosi del vincolo del divieto di superamento del fondo 2016 stabilito dall'art. 23, comma 2, del d.lgs n. 75/2017 tenuto conto anche del fatto che sono state poste al di fuori del limite soglia anno 2016 le risorse 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 (in base al parere della Sezione Autonomie della Corte dei conti n. 6/2018), le risorse per incentivi alla progettazione e i residui del fondo dell'anno precedente (come da consolidata giurisprudenza contabile) e le risorse per l'Avvocatura per le sentenze con spese recuperate alla controparte (come da costante giurisprudenza contabile, nonché da pareri Aran e MEF).  
compensi ISTAT (in virtù di quanto affermato dalla RGS nella Circolare n. 16/2012).

*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 (in atti del Settore Risorse Umane).

Il Responsabile del Settore Risorse Umane  
Dott. Giulio Pinchetti  
(firmata digitalmente)



**COMUNE DI BRESCIA**  
**COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**

Brescia, lì 24/12/2019

**Oggetto: certificazioni relative al fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigente per l'anno 2019 e per l'anno 2020 e all'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente di modifica del CCDI 2018-20.**

Il Collegio dei revisori dei conti

Visti:

- gli artt. 40 e 40bis del d.lgs n. 165/2001;
- l'art. 8, comma 6, del CCNL 21.5.2018;
- la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012;

Visti, altresì:

- l'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente di modifica del CCDI 2018-20 sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalle organizzazioni sindacali in data 18/12/2019;
- la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria, sottoscritte dal Responsabile del Settore Risorse Umane (prot. n. 274267 del 20/12/2019);

Richiamati i propri pareri favorevoli già resi in data 10/06/2019 ed in data 03/12/2019;

Verificati:

- la compatibilità dei costi dell'ipotesi contrattuale del 18/12/2019 con i vincoli di bilancio;
- la correttezza dell'applicazione di quanto disposto dall'art. 9, comma 2bis, del D.L. n. 78/2010 in relazione al consolidamento della relativa decurtazione;
- la correttezza dell'applicazione dell'articolo 1, comma 236, legge 28 dicembre 2015, n. 208; relativamente alla decurtazione del fondo 2016 rispetto a quello dell'anno 2015;
- la correttezza dell'applicazione dell'articolo 23, comma 2, del D.L. n. 75/2017 relativamente al rispetto del tetto del fondo 2016;
- la coerenza e la correttezza della compilazione delle sezioni e voci delle Relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria;
- la correttezza e la compatibilità con le norme di legge e della contrattazione collettiva nazionale (in particolare con quelle che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sulla negoziabilità dei singoli istituti) sia per quanto riguarda la costituzione del fondo per il trattamento accessorio sia per quanto riguarda tutte le norme dell'ipotesi di contratto del 18/12/2019;
- la legittimità dell'inserimento e della quantificazione delle risorse variabili del fondo per il trattamento accessorio, in relazione a quanto previsto dalla normativa, dalla contrattazione collettiva nazionale del comparto e dalle specifiche indicazioni in merito fornite dall'ARAN;
- che lo stanziamento delle risorse per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e

in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150/2009;

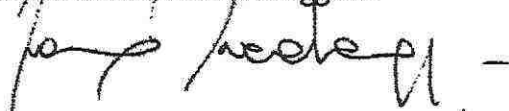
certifica

1. la compatibilità dei costi dell'ipotesi contrattuale del 18/12/2019 con i vincoli di bilancio;
2. la correttezza e la compatibilità con le norme di legge e della contrattazione collettiva nazionale (in particolare con quelle che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sulla negoziabilità dei singoli istituti) sia della costituzione del fondo per il trattamento accessorio 2019 e 2020 del personale non dirigente, sia dell'ipotesi di contratto del 18/12/2019;
3. positivamente la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria prot. n. 274267 del 20/12/2019.

**Il Collegio dei revisori dei conti:**

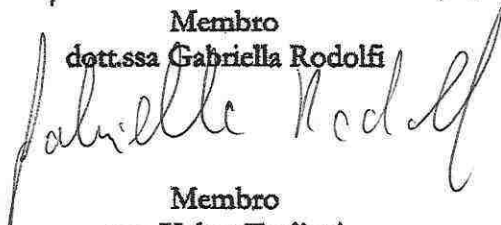
Presidente

dott.ssa Lorenza Marcheggiani



Membro

dott.ssa Gabriella Rodolfi



Membro

rag. Valter Tagliani

