

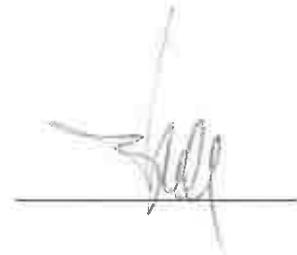
Comune di Brescia

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)  
PER IL TRIENNIO 2018 – 2020**

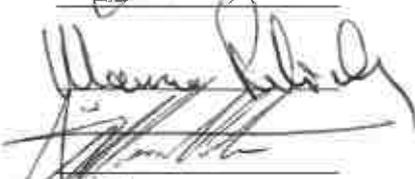
Brescia, 28/12/2018

**Per la delegazione di parte datoriale:**

Presidente – dott. Giandomenico Brambilla – direttore generale



**Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	MARCO NEREA	
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	MEIN... LESARE	
OO.SS. Territoriale	CISL FP	FOLINI... GIANNINO	
OO.SS. Territoriale	C.S.A	.....	_____
R.S.U. Aziendale	-	VITO MARCILO	
R.S.U. Aziendale	-	SINIS DIEGO	
R.S.U. Aziendale	-	GIANNI... GIANNINO	
R.S.U. Aziendale	-	MAURO RADICOLA	
R.S.U. Aziendale	-	MARTELLI VITTORIO	
R.S.U. Aziendale	-	CRISTINI ANDREA	
R.S.U. Aziendale	-	.....	_____

# Comune di Brescia

## 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), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione GC n. 2258/35792 del 12.11.1997 e s.m.i.;
- f) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente;
- g) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.5.2018.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2020.

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

4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

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

6. Il presente CCDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati, fatto salvo gli espressi richiami indicati in seguito.

2

# Comune di Brescia

## Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

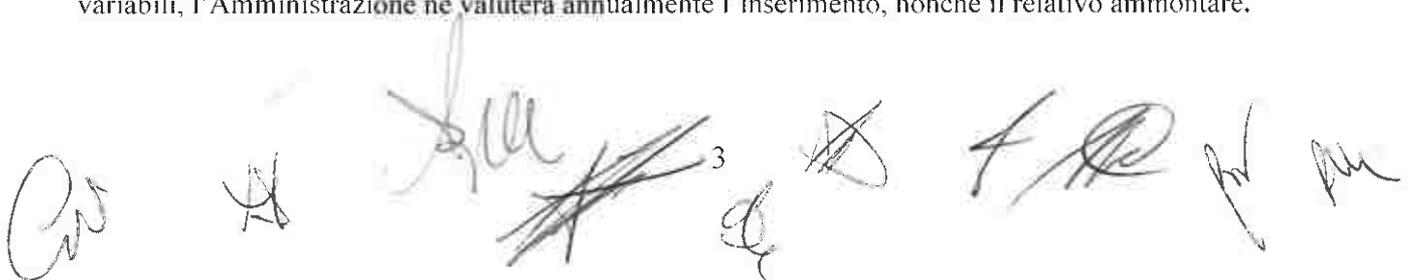
1. Le parti convengono che, con cadenza quadrimestrale, di norma nei mesi di marzo, luglio, ottobre, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La 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. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2018, la costituzione della parte stabile del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 1372 del 28.05.2018 per l'importo complessivo di € 6.343.973. Con deliberazione di GC n. 394 del 29.5.2018 è stata determinata l'integrazione delle risorse variabili per l'anno 2018, per l'importo di € 2.698.158. Ne consegue che l'importo complessivo del fondo per il 2018 ammonta a € 8.952.131,00.  
Tale importo sarà modificato in aumento fino alla concorrenza dell'importo totale di destinazione 2018 di cui all'allegato A.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste 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. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, il mantenimento dell'integrazione.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2018 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance per € 407.450 e gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale per € 1.210.000. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.



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

## Comune di Brescia

5. 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 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 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 sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

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, concorsualità, 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 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.



# Comune di Brescia

4. Per il triennio 2018/2020, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono ripartite come da allegato A al presente accordo.

5. Per gli anni 2019 e 2020 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 di riferimento, se sufficienti per finanziare tali indennità. Sarà comunque possibile il pagamento delle voci finanziate da risorse stabili.

6. Con riferimento a ciascuno degli anni 2019 e 2020 il fondo è ridotto dell'importo indicato nell'allegato A da destinare all'incremento delle risorse di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 21.5.2018 a favore delle indennità di posizione e risultato delle posizioni organizzative.

## **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. Le progressioni economiche per il 2018 sono attribuite per l'importo e con le modalità previste dall'art. 7 del CCDI 2017, dall'accordo stralcio 2018 dell'8/11/2018. Preso atto che in applicazione dell'accordo stralcio 2018 risultano non spesi € 13.000 rispetto alla cifra destinata, si procederà ad attribuire ulteriori PEO con effetto dal 1.1.2018 fino alla concorrenza del predetto importo annuo, secondo i criteri già individuati per il 2018.

4. Per gli anni 2019 e 2020 le progressioni orizzontali saranno attribuite come di seguito precisato:

a) le progressioni per l'anno 2019 avranno decorrenza dal 1/1/2019 e per l'anno 2020 dal 1/1/2020;

b) per entrambe le annualità, le progressioni economiche avverranno nel limite dell'importo indicato nell'allegato A al presente CCDI (175.000 euro) salvo le eventuali revisioni di importo previste dall'art. 2 comma 3. In ogni caso non sarà consentito modificare tali risorse per ciascuno degli anni 2019 e 2020, una volta che il Comune avrà approvato gli elenchi degli aventi diritto di ciascuno degli anni;

c) sono esclusi dall'attribuzione delle progressioni economiche i dipendenti:

- o che hanno beneficiato di progressioni economiche orizzontali in data successiva al 31/12/2015 ;
- o che, anche in uno solo degli anni del triennio di valutazione considerato, abbiano riportato una valutazione della performance individuale insufficiente (fascia A);
- o che nel triennio di valutazione considerato, abbiano riportato una media della valutazione di fascia della performance individuale inferiore alla fascia D;
- o che siano in aspettativa per incarico dirigenziale alla data del 31/12/2018 per il 2019 e alla data del 31.12.2019 per il 2020;
- o che hanno subito sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio pari o superiori alla censura;
- o che non siano a tempo indeterminato;

d) il budget destinato alle progressioni economiche 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 dicembre dell'anno precedente rapportato al totale dei dipendenti a tempo indeterminato (31.12.2018 per progressioni 2019; 31.12.2019 per progressioni 2020). Tale budget serve a



# Comune di Brescia

finanziare le progressioni economiche dalla posizione economica di attuale appartenenza del dipendente a quella successiva;

- e) per ogni budget di posizione economica, i dipendenti non esclusi ai sensi della lett. c) vengono ordinati in base alla media di valutazione di fascia di performance individuale del triennio precedente (dalla media più alta a quella più bassa), 2016-18 per le peo 2019 e 2017-19 per le peo 2020; in caso di parità, prevale il dipendente con maggiore anzianità di appartenenza alla posizione economica; in caso di ulteriore parità, prevale il dipendente con la migliore valutazione dell'ultimo anno di riferimento. Per quanto riguarda 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 indicate all'art. 9, comma 2, lett. a). Nel caso il dipendente abbia avuto valutazioni per soli due anni si prende in considerazione la media dei due anni. Nel caso esista un solo anno di valutazione il dipendente è escluso dalla selezione;
- f) a seguito dell'attribuzione delle PEO si potranno generare dei resti di budget non assegnato per ciascuna posizione economica. Tali resti saranno utilizzati come segue:
  - o si cumuleranno tutti i budget di tutte le posizioni economiche e si attribuiranno le PEO per scorrimento partendo da quelle con la percentuale di budget non intero più alto;
  - o si procederà così via via fino all'attribuzione dell'ultima PEO con valore intero. L'ulteriore resto finale non verrà speso a titolo di PEO e verrà considerato in aumento del budget per il premio incentivante erogato sulla base della valutazione individuale.
- g) il Settore Risorse umane provvederà all'approvazione dell'elenco degli ammessi e dei non ammessi per ciascuna posizione economica. Entro 20 giorni dalla pubblicazione ogni dipendente potrà segnalare, motivando, eventuali errori riguardanti la sua posizione. Considerato che il procedimento sopra definito di attribuzione delle PEO è vincolato, non sono prese in considerazione segnalazioni riguardanti elementi discrezionali riferiti a valutazioni già formulate. Il settore risorse umane, esaminate le segnalazioni, apporta le eventuali rettifiche e provvede all'approvazione definitiva dei beneficiari. L'ufficio personale emette provvedimento per l'assegnazione delle PEO agli aventi diritto impegnando la relativa spesa.

## Art. 9

### Premio correlato alla performance organizzativa ed individuale

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

2. Al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato possono essere attribuiti i seguenti compensi legati a performance e merito:

- a) compensi legati alla performance individuale (per un importo complessivo come definito nell'allegato A), sulla base delle valutazioni individuali 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

6

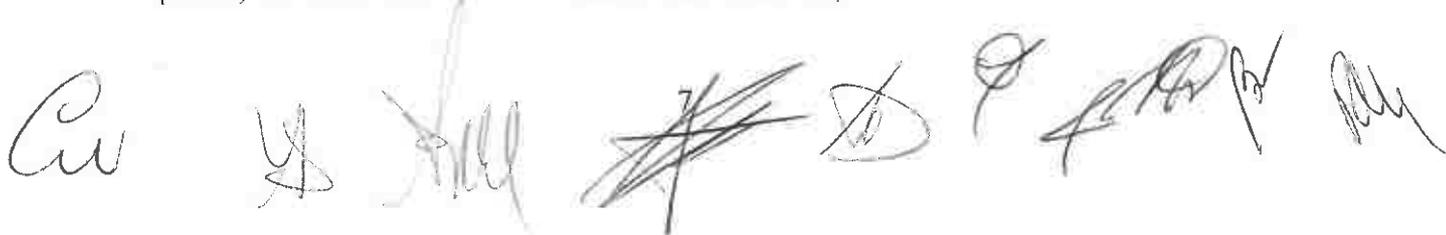
## Comune di Brescia

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 il 2018: gli obiettivi del personale addetto ai Cimiteri comunali per un importo pari a € 18.000,00 (il personale addetto direttamente alle tumulazioni ed estumulazioni, gli addetti alla sorveglianza delle operazioni di tumulazione ed estumulazione effettuate da ditte esterne e i dipendenti amministrativi direttamente coinvolti nell'organizzazione del servizio), il personale dei servizi demografici per un importo pari a € 52.500,00, il personale dei trasporti sociali (il personale autista, gli accompagnatori e i dipendenti amministrativi direttamente coinvolti nell'organizzazione del servizio) per un importo di € 13.500,00, la liquidazione è annuale posticipata, gli educatori degli asili nido per un importo pari a € 14.000;
  - per il 2018: gli obiettivi del personale insegnante delle Scuole dell'infanzia assegnate alla Sezione (con almeno sei mesi l'anno di effettivo servizio prestato, compreso il personale a tempo determinato), per un importo pari a € 105.000, la liquidazione è annuale al termine dell'anno scolastico di riferimento, di norma nel mese di ottobre;
  - 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 prestato ovvero, nel caso di specifico contributo generalizzato, attraverso la produttività collettiva, secondo quanto indicato all'art. 16.

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

- a) nessun compenso di performance organizzativa o individuale può essere attribuito al personale che non ha raggiunto almeno la fascia B della scheda della performance individuale;
- b) ai dipendenti sanzionati disciplinarmente per gravi comportamenti (dalla multa fino alle sanzioni superiori) nell'anno di sanzione non è attribuita l'incentivo;



## Comune di Brescia

- 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 90,01% del dovuto annuo	1
Presenza compresa tra il 75,01% e il 90% del dovuto annuo	0,90
Presenza compresa tra il 50,01% e il 75% del dovuto annuo	0,75
Presenza compresa tra il 25,01% e il 50% del dovuto annuo	0,5
Presenza inferiore al 25% del dovuto annuo	0

ai fini del calcolo della soglia di cui sopra, viene considerata presenza l'assenza dal servizio per i seguenti giustificativi: permesso per lutto; permessi sindacali; permesso per particolari motivi personali e familiari con causale riferita a citazione a testimoniare ed espletamento di funzioni di giudice popolare; permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 104/92; permessi per rls; permessi per gravi infermità ex art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000; congedo per maternità e paternità; permessi per donazione di sangue; ferie, festività soppresse e riposi compensativi per lavoro straordinario, infortunio per ragioni di servizio non imputabili a colpa del dipendente. Il personale assente dal servizio per maternità, terapia salvavita e infortunio per una porzione di anno tale per cui non risulti valutabile sulla base dell'applicazione dei criteri del vigente sistema di misurazione e valutazione, potrà ugualmente essere valutato al solo fine di garantire l'assenza di nocumento 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 individuale = punteggio di fascia \* soglia presenza \* impegnativa oraria /  $\Sigma$  (punteggi di fascia \* soglia presenza \* impegnativa oraria) \* (Budget performance individuale – Budget premio eccellenza)

Performance organizzativa:



8



# Comune di Brescia

Premio individuale = punteggio \* soglia presenza \* impegnativa oraria /  $\Sigma$  (punteggi \* soglia presenza \* impegnativa oraria) \* (Budget performance organizzativa)

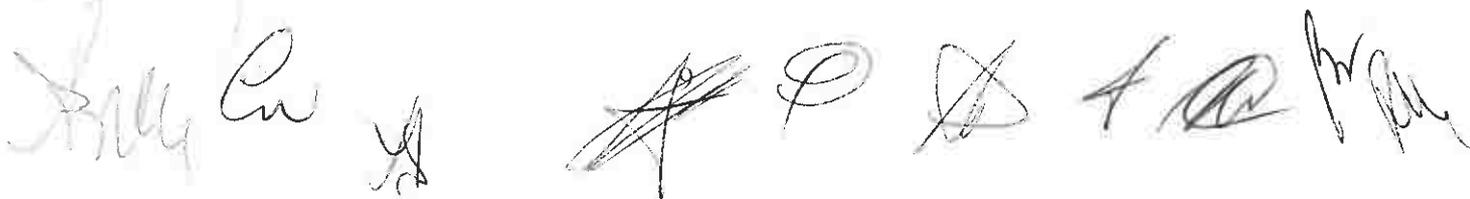
- f) gli importi di produttività, a seguito della conclusione del processo di valutazione, sono erogati in una o due soluzioni (rispettivamente per la parte performance individuale e performance organizzativa) nei mesi di marzo e aprile dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la valutazione medesima;
- g) in attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/05/2018 per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale, che integra il premio di cui alla lett. e), vengono definite le seguenti disposizioni:
- o 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 21/05/2018 (importo A);
  - o 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;
  - o ottenuto detto valore medio pro-capite (importo B) si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 40% dell'importo B (importo C).
  - o la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo A) viene divisa per l'importo del premio individuale (importo C) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il numero dei dipendenti in fascia g aventi diritto a detto premio;
  - o in caso pari merito si privilegiano i dipendenti collocati in settori con minore percentuale di dipendenti collocati in fascia g; in caso di ulteriore parità ai dipendenti che non hanno fruito del premio individuale maggiorato nell'anno precedente; in caso di ulteriore parità prendendo in considerazione la migliore valutazione media dell'ultimo triennio.

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

1. Si applica anche per il periodo di validità del presente accordo quanto disciplinato dal CCDI 2011 come integrato dal CCDI 2017,

## **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, 18 e 19, 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.



# Comune di Brescia

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.

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art. 9 comma 2 lett. a del presente contratto integrativo.

## 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**:

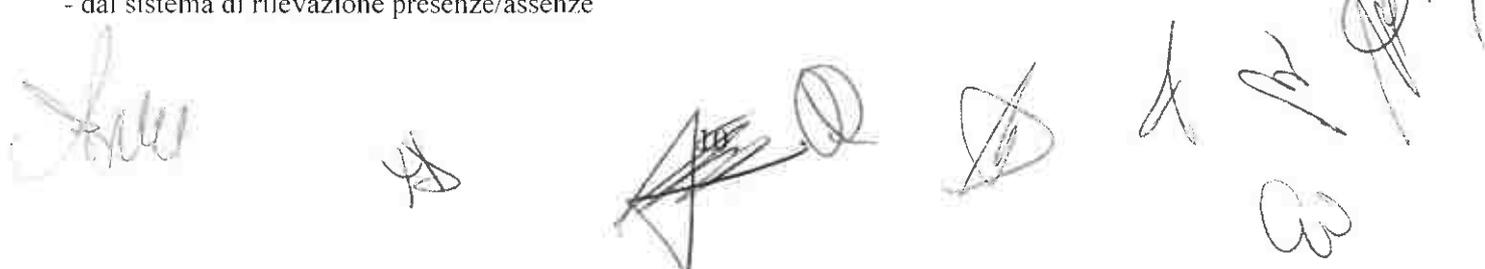
- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata, particolarmente nel caso di notevole affluenza di pubblico, o utenza con particolare fragilità sociale; la condizione sfavorevole 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 predifinizione 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 12.

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature, a smaller signature, a signature with a circle around it, a signature with a diagonal slash, a signature with a vertical line, and a signature with a circle around it. There are also some initials and scribbles.

## Comune di Brescia

- 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.
- Si stabilisce che la presente indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale. 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 di esposizione a rischio.

6. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle 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 soggette a rischio previste nel Comune di Brescia sono quelle elencate al successivo comma 12.

8. 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.

9. 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.

10. E' 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.



## Comune di Brescia

11. 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.

12. Le indennità di cui al presente articolo, dal 2019, sono commisurate (entro i valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00) come segue:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno	Riferimento fattispecie
A	A1 personale esposto a rischio: autisti, commessi autisti, addetti al laboratorio stampe		€ 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		€ 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	personale esposto a disagio	B1 amministrativi del servizio scolastico	2,00	Comma 2 lett. b
		B2 gli addetti alle biblioteche che svolgono servizio con pausa rigida di 1 ora e 30 minuti e conclusione del servizio alle ore 18.00.	3,00	Comma 2 lett. b
		B3 centralinisti soggetti a cambi orari/turni non programmati	4,00	Comma 2 lett. b

## Comune di Brescia

		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 per sopralluoghi e accessi negli alloggi	4,00	Comma 2 lett. a
		B6 operatori socioassistenziali del servizio anziani a domicilio	4,00	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,	€ 10,00	Comma 2 lett. c
		B8 operatori dei centri diurni anziani	€ 5,00	Comma 2 lett. a
		B9 segreterie direzione e organi istituzionali (che non godono di indennità di turno) tenuti a orario fino almeno alle 18,00	5,00	Comma 2 lett. 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	

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

14. 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.

15. Le indennità condizioni disagiate e condizioni esposte a rischio previste dal presente articolo si applicano dal 2019. Per il 2018 si applicano le indennità di rischio e disagio previste dagli articoli 9 10 del CCDI 2017, fatte salve le seguenti rettifiche:

- è dovuta una indennità di disagio per gli ausiliari del traffico di € 4,81 giornaliera; le parti considerano dovuta tale indennità anche per l'anno 2017.

16) L'indennità di disagio agli addetti agli sportelli del 2018 e dal 2019 sono erogate, con attestazione delle giornate e dei nominativi da parte del responsabile di settore, quando l'orario di sportello della giornata è risultato almeno pari ai due terzi dell'orario di lavoro prestato, e sulla base dei seguenti criteri:

a) personale dei servizi demografici nella sede centrale e nelle sedi decentrate;

b) personale del settore partecipazione adibita a sportelli al pubblico nelle sedi decentrate;

c) addetti agli sportelli dell'ufficio tributi nei mesi e fino al giorno di scadenza di pagamento dell'acconto e del saldo IMU e TASI e nel periodo tra l'emissione degli avvisi TARI e la prima scadenza di pagamento della stessa;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several others on the right side.

# Comune di Brescia

- 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 nel periodo di ottobre e novembre;
- 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.

## 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 ed, anche valutare il rispetto di quanto previsto dall'art. 25, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009. Tale atto dovrà essere trasmesso al Settore Risorse Umane. Il nuovo conferimento, il mantenimento, l'ampliamento, il cambiamento o la revoca di una specifica responsabilità devono avere, tra i presupposti, la verifica di cui al comma 2 dell'art. 25 del D.Lgs. n. 150/2009; pertanto, ci dovrà essere uno stretto raccordo tra le risultanze delle valutazioni previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, l'attribuzione delle responsabilità e la valutazione delle stesse.

2. I compensi di cui all'art. 70-quinques, comma 1, del CCNL 21.5.2018 (in precedenza art. 17, comma 2, lett. f, del CCNL del 1.4.1999) non sono cumulabili tra di loro; per cui, nel caso in cui ricorra la fattispecie di possibile cumulo, al dipendente in questione può essere riconosciuta solamente l'indennità con valore più elevato. È invece possibile il cumulo dei compensi di cui all'art. 70-quinques, comma 1, del CCNL 21.5.2018 (in precedenza art. 17, comma 2, lett. f, del CCNL del 1.4.1999) con quelli di cui all'art. 70-quinques, comma 2, del CCNL 21.5.2018 (in precedenza art. 17, comma 2, lett. i, del CCNL del 1.4.1999) per fattispecie di responsabilità tra loro diverse. In generale, i compensi in questione non possono essere riconosciuti al personale che ne abbia già beneficiato, per le medesime ragioni e presupposti, per specifiche disposizioni di legge o per altri istituti contrattuali.

3. Fino al 31/05/2018, sono destinatari del compenso di cui all'art. 17, comma 2, lett. i, del CCNL del 1.4.1999, i dipendenti di categoria B / C / D / D3, a cui sia stata affidata dal dirigente, con atto formale la responsabilità delle funzioni di:

- i. ufficiale di stato civile e anagrafe;
- ii. ufficiale elettorale;
- iii. responsabile dei tributi;
- iv. ufficiale giudiziario di cui ai messi notificatori;
- v. archivisti informatici;
- vi. addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico (comprende l'Urp centrale, decentrato, nonché gli addetti al centralino del Settore Segreteria generale e trasparenza);
- vii. formatori professionali;
- viii. personale addetto ai servizi di protezione civile.

4. A far data dall'1/6/2018, l'istituto di cui all'art. 70-quinques, comma 2, del CCNL 21.5.2018 compensa:

14

## Comune di Brescia

- a) le responsabilità del personale delle categorie B, C e 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 300 euro annui fino al 31 maggio 2018 e a euro 350 annui dal 1 giugno 2018 (art. 70-quinques, 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, dal 2019, 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-quinques, comma 1, del CCNL 21.5.2018 (in precedenza art. 17, comma 2, lett. f, del CCNL del 1.4.1999), sono individuate direttamente dal presente CCDI le seguenti fattispecie di responsabilità (ed il relativo compenso):

- a) coordinatore della Segreteria istituzionale del Sindaco: euro 2500 annui dal 1.1.2018 al 31 maggio 2018, 3000 euro annui dal 1 giugno 2018;
- 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) personale incaricato della direzione lavori e del coordinamento della sicurezza nei cantieri in fase di progettazione e di esecuzione per le sole fattispecie non già remunerate con gli incentivi alla progettazione/incentivi tecnici: euro 1000 o euro 750 o euro 500 in relazione al grado di complessità/risponsabilità esercitata (così come attestata dai dirigenti responsabili) ed alla numerosità delle relative prestazioni;
- f) coordinatrici degli asili nido euro: 1.500 annui fino alla data del 31/12/2018;
- g) funzionarie di circolo delle scuole dell'infanzia: euro 2.200 fino alla data del 31/12/2018;
- h) 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 dal 01/01/2019;
- i) coordinatore del CURN (se non incaricato di posizione organizzativa): euro 2.500;
- j) coordinatore tecnico biblioteche comunali: euro 3.000 (dal 2019);
- k) tecnico specialista di funzioni paesaggistiche: euro 2.500 (dal 2019);
- l) responsabile della gestione social media in ambito turistico e culturale: euro 1.500,00 (dal 2019);
- m) commissari di Polizia Locale: euro 1.700 (per il solo anno 2018).

7. Con riferimento alle specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques, comma 1, del CCNL 21.5.2018 (in precedenza art. 17, comma 2, lett. f, del CCNL del 1.4.1999), 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,



# Comune di Brescia

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 comportanti 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-quinques, comma 1, del CCNL 21.5.2018 (in precedenza art. 17, comma 2, lett. f, del CCNL del 1.4.1999) vengono attribuiti:

- in proporzione alla durata part time della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro;
- in 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 utilizzate per le destinazioni di cui ai commi 7 e 8; eventuali ulteriori residui saranno **destinati** ad incrementare gli importi della performance individuale.

## **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 decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni**

1. Si applica anche per il periodo di validità del presente accordo quanto disciplinato dal CCDI 2017.

# Comune di Brescia

## **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 per cento alla performance organizzativa, e il restante 50% 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. Si ipotizza per l'anno 2020, riferito ai progetti realizzati nel 2019 un importo come indicato nell'allegato A.

6. Al fine di incentivare la approvazione di progetti di razionalizzazione:

- il Comune si impegna ad inserire in sede di contrattazione decentrata dei dirigenti la valorizzazione dell'indennità di risultato per gli stessi che hanno approvato e attuato tali progetti;
- come previsto al successivo art. 22 quota dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative, dal 2019, sarà destinata ai funzionari che hanno approvato e attuato tali progetti;
- il Comune si impegna a coinvolgere tutti i dipendenti comunali per la raccolta di progetti o proposte di intervento per la razionalizzazione dei servizi;
- il settore organizzazione promuoverà strumenti formativi per i dirigenti e le posizioni organizzative per l'accrescimento di competenze tecniche di progettazione, gestione e rendicontazione dei progetti di razionalizzazione.

## **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:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU.

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



# Comune di Brescia

## **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 è prevista, un'indennità con la decorrenza dal 2019 pari ad un importo giornaliero lordo di € 5,50.
4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
7. L'indennità di cui al presenta articolo:
  - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 51, CCNL 21/05/2018;
  - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 2, 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.
8. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.
9. 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 dal successivo art. 19 e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance organizzativa.

## **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.

## Comune di Brescia

- 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, € 2.300 per i commissari; ed € 3.000 per i commissari capo 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, art. 9, comma 3, lett. c.
4. L'indennità è liquidata semestralmente, nel mese seguente alla fine del semestre considerato.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies.
6. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità, con priorità dai risparmi di cui al precedente art. 18 e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance organizzativa.

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

1. 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.
2. L'importo complessivamente destinato alla retribuzione di risultato è annualmente calcolato come di seguito indicato:

$$RR = FPO - RP - DM$$

con  $RR \geq 15\% * FPO$

FPO: Fondo destinato alle posizioni organizzative/alte professionalità ai sensi dell'art. 15 comma 5 e dell'art. 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.

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

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

RRI: Retribuzione risultato individuale

RR: Importi complessivamente erogati per la retribuzione di risultato

RRD: Importo di cui al comma 5 del presente articolo

# Comune di Brescia

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

RPM: Importo della 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 al 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 seguenti attività:

- partecipazione al gruppo dei controlli interni;
- impegno aggiuntivo in occasione di consultazioni elettorali non già compensate con altri istituti;
- presentazione ed attuazione di progetti da inserire nel piano di razionalizzazione delle spese.

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:



20



## Comune di Brescia

- 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, del CCNL 21/05/2018, 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

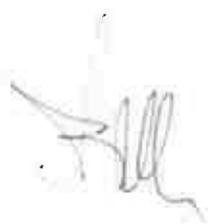
1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Le strutture di riferimento, le modalità di svolgimento del servizio ed il personale coinvolto sono indicati nel prospetto di cui all'art. 11 del CCDI 2017.

### Art. 23 - Turnazioni

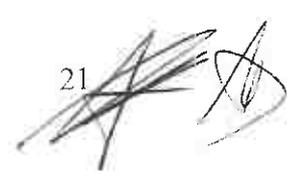
1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è elevato a n. 2 mesi.
2. Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese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

### Art. 24 - Lavoro straordinario

1. 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 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'1/04/1999, può essere elevato fino a 300, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.



21



# Comune di Brescia

## Art. 25 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le parti si impegnano, ferme restando le rispettive competenze, a esaminare il regime degli orari avviando specifico confronto entro il 30 aprile 2019 prevedendo maggiori fasce di flessibilità oraria.

## Art. 26

### Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, 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.
- f) 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.

2. Il vigente regolamento sull'attività degli RLS si intende disapplicato e le parti si impegnano a confrontarsi per la definizione di un nuovo regolamento entro il 28.2.2019.

### 1. DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Nel caso nuovi interventi legislativi consentano l'aumento dell'importo di costituzione del fondo 2018 e seguenti, l'amministrazione comunale si impegna ad adottare gli atti necessari epr l'integrazione delle risorse, previsto parere favorevole dell'organo di revisione e attestazione di copertura finanziaria del servizio finanziario.

### 2. DICHIARAZIONE CONGIUNTA

L'Amministrazione comunale si impegna a coinvolgere la struttura organizzativa al fine di programmare l'obiettivo di approvazione e realizzazione di piani di razionalizzazione per il 2020 ai fini dell'integrazione

## Comune di Brescia

del fondo risorse variabili 2021, e la programmazione già dal 2019 della realizzazione di risorse derivanti da nuove sponsorizzazioni attivate con il concorso attivo dei dipendenti del Comune.

### 3. DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano a costituire un comitato tecnico formato da dirigenti e funzionari del Comune e nominativi indicati dalla RSU e OOSS sullo stato di attuazione della liquidazione degli incentivi tecnici di cui al codice contratti pubblici.

### 4. DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Il Settore Risorse Umane metterà a disposizione, su richiesta di accesso agli atti della RSU o delle OOSS, i dati utilizzati per la formazione delle graduatorie peo esclusi quelli soggetti a tutela della riservatezza dei dati personali.

### 5. DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano di dare attuazione all'art. 7 del CCNL 21.5.2018 che pone nella disponibilità della contrattazione collettiva di Ente un insieme di materie finora escluse da tale ambito. A tal fine si impegnano:

- ad attivare operativamente anche gli organismi preposti a tale contrattazione. Si indicano le seguenti priorità:
  - criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
  - criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, compreso smart working e telelavoro;
  - i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi;
- ad attivare l'organismo paritetico per l'innovazione per le competenze previste dall'art. 6 del CCNL 21.5.2018, in particolare con riferimento ai progetti di organizzazione e innovazione, politiche formative e lavoro agile.





allegato A al CCDI 2018-2019-2020 personale non dirigente COMUNE DI BRESCIA

ISTITUTI FINANZIARI	2018	ipotesi 2019	ipotesi 2020
PEO già attribuite al 31/12/2017	€ 2.713.492,00	€ 2.974.687,00	€ 3.149.687,00
RISPARMI FEO IN USCITA (STIMATI)		-€ 50.000,00	-€ 100.000,00
indennità comparto art. 53 comma 4 lett b) e c) CCNL 22.1.2004	€ 743.230,00	€ 743.230,00	€ 743.230,00
Incremento indennità personale educativo assistito 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
indennità corrispose al personale ex ottava qualifica funzionale non titolare di PQ (art. 37 c) 4 CCNL 6.7.1995)	€ 14.500,00	€ 14.500,00	€ 14.500,00
<b>TOTALE VOCI NON CONTRATTABILI ART. 68 C 1 cenl 21.5.2018</b>	€ 3.631.624,00	€ 3.842.819,00	€ 3.967.819,00
destinazione quota a fondo PO		-€ 37.000,00	-€ 37.000,00
<b>VOCI CONTRATTABILI</b>	€ 5.374.014,00	€ 5.237.875,40	€ 5.133.333,00
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	€ 407.450,00	€ 407.450,00
PREMI PROGETTI POLIZIA LOCALE FINANZIATI DA ART. 208 CODICE STRADALE art. 9 comma 2 lett. c) CCDI	€ 1.210.000,00	€ 1.170.000,00	€ 1.170.000,00
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SU OBIETTIVI SETTORE art. 9 comma 2 lett. b) del CCDI	€ 793.769,00	€ 743.825,40	€ 489.283,00
PERFORMANCE INDIVIDUALE art. 9 comma 2 lett. a) del CCDI	€ 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
INDENNITA' RISCHIO FINO 2018	€ 24.100,00	€ -	€ -
DISAGIO 2018 (ESCLUSIVA POLIZIA LOCALE)	€ 100.000,00	€ -	€ -
DISAGIO POLIZIA LOCALE SOLO 2018	€ 171.500,00	€ -	€ -
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO RISCHIOSE art. 12 CCDI	€ -	€ 45.000,00	€ 45.000,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO DISAGIATE art. 12 CCDI	€ -	€ 90.000,00	€ 90.000,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO MANEGGIO VALORI art. 12 CCDI	€ -	€ 600,00	€ 600,00
Compensi per specificità responsabile, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente art. 13 CCDI	€ -	€ 170.000,00	€ 170.000,00
Indennità funzione D polizia locale art. 19 CCDI art. 56 sexies CCNL 2018	€ -	€ 57.000,00	€ 57.000,00
Indennità prevista per specificità affidate a personale di cat. B, C e D art. 31 12.2018	€ 220.000,00	€ -	€ -
Indennità di servizio estero di cui all'art. 56-quater, da destinare al personale della polizia locale (art. 18 CCDI)	€ -	€ 225.000,00	€ 225.000,00
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valore sulle risorse di cui al CCNL 2018 (art. 67, comma 3, lett. c, art. 68 c. 2 lett. g ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter) (art. 14 CCDI)	€ 511.000,00	€ 479.000,00	€ 479.000,00
di cui incentivi tecnici (T) contratti pubblici: 403.000 (art. 15 CCDI); incentivi avvocati per scienze compensare: 37.000; incentivi avvocati per scienze con spese recuperate: 34.000; incentivi Istat: 5000; 32.000 incentivi alla progettazione ex d.l. n. 163/2006			
COMPENSI A SEGUITO RISPARMI PIANI RAZIONALIZZAZIONE (art. 16 CCDI)	€ -	€ -	€ 150.000,00
Compensi ai messi notificatori riconosciuti esclusivamente a valore sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000.	€ -	€ -	€ -
Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valore 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, da destinare al personale interessato.	€ -	€ -	€ -
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente (art. 8 CCDI)	€ 261.195,00	€ 175.000,00	€ 175.000,00
<b>TOTALE VOCI CONTRATTABILI</b>	€ 5.374.014,00	€ 5.237.875,40	€ 5.133.333,00
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	€ 9.005.638,00	€ 9.080.694,40	€ 9.101.152,00

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.



**COMUNE DI BRESCIA**  
RISORSE UMANE

Brescia, li 28/12/2018

**Oggetto: relazione illustrativa sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2018-20 del personale non dirigente e sulla modifica della costituzione del fondo per le risorse decentrate anno 2018 e sulla costituzione della parte stabile del fondo per le risorse decentrate anno 2019.**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi di contratto: 20/12/2018 Contratto: 28/12/2018
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2018
<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 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"/> Chiara Calabria <input checked="" type="checkbox"/> Marcello Vito <input checked="" type="checkbox"/> Andrea Cristini <input checked="" type="checkbox"/> Fabrizio Melorio</p>

	<input checked="" type="checkbox"/> Vittorio Mazzetti  <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  <u>Componenti della RSU firmatari del contratto:</u> <input checked="" type="checkbox"/> Diego Sinis <input checked="" type="checkbox"/> Marcello Vito <input checked="" type="checkbox"/> Andrea Cristini <input checked="" type="checkbox"/> Mauro Radicula <input checked="" type="checkbox"/> Giovanni Giannelli <input checked="" type="checkbox"/> Vittorio Mazzetti
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</li> <li>b) Verifiche dell'attuazione del contratto e modalità di interpretazione autentica dei contratti integrativi</li> <li>c) Quantificazione delle risorse</li> <li>d) Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</li> <li>e) Criteri generali per la progressione economica orizzontale</li> <li>f) Premio correlato alla performance organizzativa ed individuale</li> <li>g) Servizi essenziali in caso di sciopero ed assemblea</li> <li>h) Principi generali delle indennità</li> <li>i) Indennità condizioni di lavoro</li> <li>j) Indennità per specifiche responsabilità</li> <li>k) Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018</li> <li>l) Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016</li> <li>m) Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge</li> <li>n) Prestazioni del personale della polizia locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato</li> <li>o) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale</li> <li>p) Indennità di funzione del personale della Polizia Locale</li> <li>q) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative</li> <li>r) Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente</li> <li>s) Reperibilità</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>t) Turnazioni</li> <li>u) Lavoro straordinario</li> <li>v) Flessibilità dell'orario di lavoro</li> <li>w) Salute e sicurezza sul lavoro</li> </ul>
<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>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 27/12/2018.</p> <p>L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi.</p>
	<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> <p>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 30/01/2018 con deliberazione della Giunta comunale n. 49.</p>
		<u>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013?</u> <p>È stato adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 16 del 16/01/2018.</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>Sì, per quanto di competenza.</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>Il Nucleo di valutazione ha provveduto a validare la relazione sulla performance con verbali del 15/03/2018 e dell'11/04/2018.</p>
<b>Eventuali osservazioni</b> <p>Il fondo del trattamento accessorio del personale non dirigente 2018 era già stato costituito con determinazione dirigenziale n. 1372 del 28/05/2018 (documentazione agli atti del Settore Risorse Umane) e con deliberazione della Giunta comunale n. 394 del 29/05/2018 (documentazione agli atti del Settore Risorse Umane), previa acquisizione di parere favorevole (documentazione agli atti del Settore Risorse Umane) del precedente Collegio dei revisori dei conti riferito tanto al consolidamento delle risorse di cui all'art. 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 quanto al fondo 2018 (a fronte di relazione del Responsabile del Settore Risorse Umane del 25/05/2018, documentazione agli atti del Settore Risorse Umane)</p>		

Si precisa che il CCDI in esame è triennale, conformemente a quanto indicato all'art. 8, comma 1, del CCNL 21.5.2018; ma, i prospetti di destinazione della spesa per il 2019 e 2020 potranno essere oggetto di modifica sia in relazione alle risorse effettivamente disponibili (in base alla definitiva costituzione del fondo degli anni predetti), sia in relazione agli esiti del tavolo negoziale.

Si provvede, anche, a segnalare il materiale relativo alle risultanze dell'ispezione della Ragioneria Generale dello Stato dell'autunno 2017 (di cui al seguente link del portale istituzionale del Comune di Brescia): <http://www.comune.brescia.it/trasparenza/controllirilievi/Pagine/Altri-controlli-e-rilievi.aspx>). Si segnala inoltre la relazione del Direttore Generale del 15/06/2016 (documentazione agli atti del Settore Risorse Umane).

Con riferimento a quanto certificato dal precedente Collegio dei revisori dei conti per il 2017 e per il CCDI stralcio 2018, vedasi il materiale ai seguenti link del portale istituzionale del Comune di Brescia:

<http://www.comune.brescia.it/trasparenza/personale/po/Documents/CCDI%20stralcio%202018%20personale%20non%20dir%20per%20pubblicazione.pdf>

<http://www.comune.brescia.it/trasparenza/performance/ammontarepremi/Documents/CCDI%20dipendenti%202017%20def%20per%20pubblicazione.pdf>

**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 - Quadro normativo e contrattuale

Ricostruisce il contesto normativo e contrattuale in cui si inserisce il CCDI.

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

Stabilisce a quali dipendenti si applica il contratto, la durata e validità triennale del medesimo, la possibile negoziabilità annuale della ripartizione delle risorse, l'ultrattività ed i limiti all'esauritività del contenuto.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

Consente per la RSU e le OOSS la possibilità di incontri periodici di verifica con l'Amministrazione.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

Disciplina le modalità con le quali ciascuna delle due parti può attivare le procedure per l'interpretazione autentica del CCDI.

Art. 5 - Quantificazione delle risorse

Dà conto delle macrovoci di costituzione del fondo e degli importi disponibili per la contrattazione.

Art. 6 - Strumenti di premialità

Individua gli strumenti di premialità attivati dal CCDI.

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

Stabilisce le regole generali per la corretta destinazione del fondo, oltre che, tramite l'allegato A, gli importi delle singole voci di ripartizione come stabiliti dall'art. 68 del CCNL 21.5.2018. Per gli anni 2019 e 2020 si stabilisce il passaggio di risorse verso il fondo delle p.o.

#### Art. 8 - Criteri generali per la progressione economica orizzontale

Contiene criteri e procedure per l'attribuzione delle PEO, stabilendo, oltre all'importo fissato, che le graduatorie (una per posizione economica presente nell'Ente) saranno attribuite sulla base della media delle valutazioni del triennio di riferimento.

#### Art. 9 - Premio correlato alla performance organizzativa ed individuale

Partendo dalle risultanze della valutazione, effettuata conformemente al relativo Sistema adottato dall'Ente, disciplina le modalità di erogazione delle risorse della performance organizzativa (comprensiva delle progettualità di cui all'art. 208 del Codice della strada e di quella di cui all'art. 67, comma 5, lett. b, del CCNL 21.5.2018) e della performance individuale (compreso il premio di eccellenza di cui all'art. 69 del predetto CCNL).

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

Richiama la previgente disciplina in materia riaffermandone l'applicabilità.

#### Art. 11 - Principi generali delle indennità

Stabilisce le regole generali di applicazione delle indennità di condizioni di lavoro, delle specifiche responsabilità, di servizio esterno della polizia locale e dell'indennità di funzione.

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

Disciplina l'indennità (importi giornalieri, fattispecie, potenziali beneficiari, condizioni per l'attribuzione) tanto con riferimento alle condizioni disagiate, quanto a quelle rischio e al maneggio valori.

#### Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità

In continuità con la disciplina di cui all'art. 17, comma 2, lett. f, del CCNL 1.4.1999, stabilisce le condizioni per l'attribuzione del compenso (e la sua quantificazione) per quanto riguarda l'art. 70-quinques, comma 1, del CCNL 21.5.2018, individuando anche direttamente alcune casistiche. In continuità con la disciplina di cui all'art. 17, comma 2, lett. i, del CCNL 1.4.1999, stabilisce le condizioni per l'attribuzione del compenso (e la sua quantificazione) per quanto riguarda l'art. 70-quinques, comma 2, del CCNL 21.5.2018.

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

Individua quali sono i compensi per specifiche disposizioni di legge.

#### Art. 15 - Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

Richiama la regolamentazione e i criteri di ripartizione già in vigore.

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

Disciplina i particolari compensi derivanti da sponsorizzazioni e da piani di razionalizzazione.

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

Richiamata la relativa regolamentazione di cui si doterà l'Ente, stabilisce le modalità di corresponsione del compenso in parola, di nuova istituzione.

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

Disciplina il nuovo istituto, stabilendo le condizioni per l'attribuzione del compenso giornaliero e la sua quantificazione.

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

Disciplina il nuovo istituto, stabilendone le condizioni di attribuzione e la graduazione del compenso.

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

Sulla base della valutazione attribuita in base al relativo Sistema adottato dall'Ente, stabilisce le modalità di determinazione della retribuzione di risultato complessiva ed individuale, nonché i rapporti della stessa con i compensi per l'avvocatura.

Art. 21 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Autorizza ad elevare il contingente del part time contrattualmente stabilito al ricorrere di determinate condizioni in capo ai richiedenti il part time medesimo.

Art. 22 – Reperibilità

Prevede la disciplina dell'istituto, richiamando, per le relative fattispecie, l'art. 11 del CCDI 2017.

Art. 23 – Turnazioni

Prevede la disciplina dell'istituto, per le sole parti rimesse alla contrattazione decentrata.

Art. 24 - Lavoro straordinario

Consente di elevare il numero individuale di ore straordinarie per limitate e specificate categorie di dipendenti.

Art. 25 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Rinvia la materia ad un successivo confronto tra le parti.

Art. 26 - Salute e sicurezza sul lavoro

Contiene linee di indirizzo e criteri generali in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

*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 2018</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.	€ 2.713.492,00	€ 2.924.687,00	€ 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>€ 3.842.819,00</b>	<b>€ 3.967.819,00</b>
Art. 68, comma 2, lett. a) del CCNL 21.5.2018 –	€ 407.450,00	€ 407.450,00	€ 407.450,00

performance organizzativa – parte legata agli obiettivi di cui all'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21.5.2018 (no Sett. Polizia Locale)			
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	€ 489.283,00
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	€ 90.000,00	€ 90.000,00
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	€ 45.000,00
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	€ 975.000,00
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	€ 170.000,00
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	€ 57.000,00
Art. 68, comma 2, lett. f), del CCNL 21.5.2018 – indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater	€ 0,00	€ 225.000,00	€ 225.000,00
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	€ 403.000	€ 403.000
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 alla progettazione (art. 93 d.lgs 163/2006)	€ 32.000,00	€ 0,00	€ 0,00
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	€ 5.000,00	€ 5.000,00
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	€ 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
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
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>€ 5.237.875,40</b>	<b>€ 5.133.333,00</b>
<b>Totale</b>	<b>€ 9.005.638,00</b>	<b>€ 9.080.694,40</b>	<b>€ 9.101.152,00</b>
Art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL del 21.5.2018 – decurtazione per incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	€ 0,00	- € 37.000	- € 37.000

Dal momento che nel triennio considerato si sono avvicinati CCNL diversi, i riferimenti delle voci di destinazione riguardano tanto il CCNL 21.5.2018 quanto quelli precedenti per quanto applicabili. Laddove, però, il nuovo CCNL ha replicato interamente un precedente istituto, si è indicato in tabella direttamente il nuovo riferimento contrattuale.

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, ripropone precedenti disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, già sottoposte negli anni precedenti al vaglio del Collegio dei revisori dei conti e del Nucleo di valutazione, con alcuni interventi migliorativi e adeguamenti al nuovo CCNL 21.5.2018, che contribuiscono alla differenziazione e selettività nell'attribuzione dei compensi legati alla performance, come di seguito precisato:

- 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;
- i residui che si dovessero determinare su altre voci del fondo, saranno destinate alla remunerazione della performance.

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 ( $2.171.169 / 2.171.169 = 100\%$ )
- 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 ( $700.000 / 2.171.169 = 32\%$ )

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 testo contrattuale in esame, 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 complessivo di quota tredicesima mensilità, periodo minimo di due anni nella precedente categoria economica).

In particolare per quanto concerne gli anni 2019 e 2020, acquista ancora maggiore peso la valutazione della performance individuale e la riduzione del budget rispetto agli anni precedenti favorisce ancor di più la selettività nell'attribuzione del beneficio.

*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, rischio, disagio, 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 28/12/2018

**Oggetto: relazione tecnico-finanziaria sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2018-20 del personale non dirigente e sulla modifica della costituzione del fondo per le risorse decentrate anno 2018 e sulla costituzione della parte stabile del fondo per le risorse decentrate anno 2019.**

**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 2018	Importo 2019
Risorse stabili sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	€ 6.254.035	€ 6.289.690
Risorse stabili non sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	€ 106.980	€ 251.036
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	€ 2.171.169	Non ancora inserite
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	€ 474.000	Non ancora inserite
Totale risorse sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	€ 8.425.658	€ 6.289.690
Totale risorse non sottoposte alla limitazione di cui all' articolo 23, comma 2, D.L. n. 75/2017	€ 580.980	€ 251.036
Totale risorse	€ 9.006.184	€ 6.540.726

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

Si informa che il collegio dei revisori dei conti ha già provveduto a certificare il fondo del trattamento accessorio per l'anno 2018 (vedasi documentazione agli atti del Settore Risorse Umane); in questa sede, si darà conto di alcune parziali rettifiche derivanti dal ricalcolo di alcune voci e dall'inserimento ex novo di altre, come sarà di chiarito nella Tabella 1 del Modulo 3; inoltre, vi è la costituzione del fondo di parte stabile per il 2019.

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate è quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 6.361.015 per il 2018 e in € 6.540.726 per il 2019.

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 2018	Importo 2019
CCNL art. 67, comma 2, lett.a) <sup>1</sup>	€ 0	€ 129.542

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo 2018	Importo 2019
CCNL art. 67, comma 2, lett.b) <sup>2</sup>	€ 106.980	€ 121.494
CCNL art. 67, comma 2, lett.c) <sup>3</sup>	€ 20.665	€ 56.320
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	€ 127.645	€ 177.814

*Sezione II - Risorse variabili*

Le risorse variabili, quantificate in euro € 2.645.169 (lordo dipendente), sono così determinate

Descrizione	Importo 2018
CCNL art. 67, comma 3, lett.a)	€ 0
CCNL art. 67, comma 3, lett.b)	€ 0
CCNL art. 67, comma 3, lett.c) – avvocatura: sentenze con spese compensate	€ 37.000
CCNL art. 67, comma 3, lett.c) – avvocatura: sentenze con spese recuperate	€ 34.000

<sup>1</sup> In attesa di chiarimenti interpretativi sulle modalità di calcolo della presente voce (a seguito dei quali si procederà a eventuale revisione), si è proceduto come di seguito indicato: n. dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2015 (come da Conto annuale) \* € 83,20. Il numero dei dipendenti è stato calcolato per teste (e non riproporzionato sul part time), ma non sono stati presi in considerazione i tempi determinati ed il personale con qualifica dirigenziale.

<sup>2</sup> Per quanto concerne le modalità di calcolo, si veda la documentazione agli atti del Settore Risorse Umane.

<sup>3</sup> Per quanto concerne le modalità di calcolo, si veda la documentazione agli atti del Settore Risorse Umane. L'importo potrà essere soggetto a rettifica in caso di chiarimenti applicativi che modificassero la modalità di quantificazione utilizzata. L'importo, per effetto della diversa modalità di conteggio prevista dal nuovo CCNL rispetto alla situazione prevalente, è dato dalla differenza tra il risparmio su base annua 2017 ed il risparmio pro quota 2017 post cessazione (già inserito nell'importo unico consolidato).

CCNL art. 67, comma 3, lett.c) – incentivi tecnici <sup>4</sup>	€ 403.000
CCNL art. 67, comma 3, lett.c) – compensi ISTAT	€ 5.000
CCNL art. 67, comma 3, lett.c) – incentivi alla progettazione <sup>5</sup>	€ 32.000
CCNL art. 67, comma 3, lett.d) <sup>6</sup>	€ 17.967
CCNL art. 67, comma 3, lett.e)	€ 0
CCNL art. 67, comma 3, lett.f)	€ 0
CCNL art. 67, comma 3, lett.g)	€ 0
CCNL art. 67, comma 3, lett.h) e comma 4 <sup>7</sup>	€ 498.752
CCNL art. 67, comma 3, lett.i) - art. 67, comma 5, lett. b) <sup>8</sup>	€ 407.450
CCNL art. 67, comma 3, lett.i) – art. 67, comma 5, lett. b) - art. 56-quarter, comma 1, lett. c <sup>9</sup>	€ 1.210.000
CCNL art. 67, comma 3, lett.j)	€ 0
CCNL art. 67, comma 3, lett.k)	€ 0
Totale	€ 2.645.169

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) sono in documentazione agli atti del Settore Risorse Umane.

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

Non sono presenti decurtazioni del fondo, tenuto conto anche di quanto indicato nella nota n. 10 e nella Sezione n. 2 del Modulo n. 4.

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

Descrizione	Importo 2018	Importo 2019
<b>A) Fondo tendenziale</b>		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 6.361.015	€ 6.540.726
Risorse variabili	€ 2.645.169	€ 0
Totale fondo tendenziale	€ 9.006.184	€ 6.540.726
<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

<sup>4</sup> Come da previsioni di bilancio convertite al lordo dipendente.

<sup>5</sup> Importo iscritto per cassa.

<sup>6</sup> Per quanto concerne le modalità di calcolo, si veda la documentazione agli atti del Settore Risorse Umane. L'importo potrà essere soggetto a rettifica in caso di chiarimenti applicativi che modificassero la modalità di quantificazione utilizzata. La presente quantificazione corrisponde al risparmio effettivamente realizzato nell'anno 2017 (non annualizzato).

<sup>7</sup> Importo oggetto di contrattazione: confermato nel CCDI all'art. 5, comma 3.

<sup>8</sup> L'importo, sulla base delle attestazioni e validazione del Nucleo di valutazione, sarebbe pari ad euro 834.836 (lordo dipendente); 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>9</sup> Di cui 1.170.000 euro finanziati con l'art. 208 del Codice della strada.

<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 6.361.015	€ 6.540.726
Risorse variabili	€ 2.645.169	€ 0
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 9.006.184</b>	<b>€ 6.540.726</b>

Si precisa che la costituzione delle risorse variabili avverrà nel corso del 2019, non appena si verificheranno le condizioni legittimanti.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

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

Non vengono regolate dal presente contratto, in quanto di diretta applicazione del CCNL o di progressioni orizzontali definite in CCDI precedenti somme come di seguito riportate:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo 2018</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.	€ 2.713.492,00	€ 2.924.687,00	€ 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>€ 3.842.819,00</b>	<b>€ 3.967.819,00</b>

*Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo*

Vengono regolate dal contratto somme come di seguito specificate:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo 2018</b>	<b>Importo 2019</b>	<b>Importo 2020</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)	€ 407.450,00	€ 407.450,00	€ 407.450,00
Art. 68, comma 2, lett. a) del CCNL 21.5.2018 – performance organizzativa – parte legata agli	€ 1.210.000,00	€ 1.170.000	€ 1.170.000

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)			
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	€ 489.283,00
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	€ 90.000,00	€ 90.000,00
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	€ 45.000,00
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	€ 975.000,00
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	€ 170.000,00
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	€ 57.000,00
Art. 68, comma 2, lett. f), del CCNL 21.5.2018 – indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater	€ 0,00	€ 225.000,00	€ 225.000,00
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	€ 403.000	€ 403.000
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 alla progettazione (art. 93 d.lgs 163/2006)	€ 32.000,00	€ 0,00	€ 0,00
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	€ 34.000,00	€ 34.000,00	€ 34.000,00

avvocatura per sentenze recuperate			
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	€ 5.000,00	€ 5.000,00
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	€ 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
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
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>€ 5.237.875,40</b>	<b>€ 5.133.333,00</b>
Art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL del 21.5.2018 – decurtazione per incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	€ 0,00	- € 37.000	- € 37.000

*Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare*

Si tratta di un importo residuale di 546 euro.

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

Descrizione	Importo 2018
Somme non regolate dal contratto	0
Somme regolate dal contratto	€ 9.005.638
Destinazioni ancora da regolare	€ 546
Totale	€ 9.006.184

*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 2018	Importo 2019
Totale parte stabile del fondo	€ 6.361.015	€ 6.540.726
Totale voci di cui all'art. 68, comma 1, CCNL 21.5.2018	€ 3.631.624	€ 3.842.819

**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 2018 e 2019.**

Data l'impossibilità di operare un confronto analitico tra le poste di costituzione che alimentano il Fondo 2017 e quelle che alimentano il Fondo 2018-19 - 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 alla documentazione agli atti del Settore Risorse Umane. Nel prospetto sono evidenziati anche gli scostamenti tra il fondo 2018, come già certificato dal precedente collegio dei revisori dei

conti, e quello definitivo (le colonne da prendere in esame ai fini della certificazione, contenenti gli importi definitivi, sono quindi quelle denominate “Importo anno 2018 dicembre” e “Importo anno 2019”) con le relative annotazioni.

Voce	Importo anno 2018 giugno	Importo anno 2018 dicembre	Differenza per il 2018	Importo anno 2019	Note
Art. 67 comma 1	€ 6.233.370,00	€ 6.233.370,00	€ -	€ 6.233.370,00	
Art. 67 comma 2 lett. c)	€ 20.130,00	€ 20.665,00	€ 535,00	€ 56.320,00	Revisione e rettifica importi con anche assegni ad personam
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>€ 6.253.500,00</b>	<b>€ 6.254.035,00</b>	<b>€ 535,00</b>	<b>€ 6.289.690,00</b>	
Art. 67 comma 2 lett. a)	€ -	€ -	€ -	€ 129.542,00	
Art. 67 comma 2 lett. b)	€ 90.473,00	€ 106.980,00	€ 16.507,00	€ 121.494,00	Revisione e rettifica importi che ha tenuto conto delle diverse decorrenze degli incrementi contrattuali.
<b>Totale parte stabile (al di fuori del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs n. 75/2017)</b>	<b>€ 90.473,00</b>	<b>€ 106.980,00</b>	<b>€ 16.507,00</b>	<b>€ 251.036,00</b>	
<b>Totale parte stabile</b>	<b>€ 6.343.973,00</b>	<b>€ 6.361.015,00</b>	<b>€ 17.042,00</b>	<b>€ 6.540.726,00</b>	
Art. 67 comma 3 lett. a)	€ -	€ -	€ -	€ -	
Art. 67 comma 3 lett. d)	€ 17.956,00	€ 17.967,00	€ 11,00	€ -	Revisione e rettifica importi con anche assegni ad personam
Art. 67 comma 3 lett. f)	€ -	€ -	€ -	€ -	
Art. 67 comma 3 lett. g)	€ -	€ -	€ -	€ -	
Art. 67 comma 3 lett. h)	€ 498.752,00	€ 498.752,00	€ -	€ -	
Art. 67 comma 4	€ -	€ -	€ -	€ -	
Art. 67 comma 3 lett. i)	€ 407.450,00	€ 407.450,00	€ -	€ -	
Art. 67 comma 5 lett. b)	€ -	€ -	€ -	€ -	
Art. 67 comma 3 lett. i)	€ 1.210.000,00	€ 1.210.000,00	€ -	€ -	
Art. 67 comma 5 lett. b)	€ -	€ -	€ -	€ -	
Art. 56-quater comma 1 lett. c).	€ -	€ -	€ -	€ -	
Art. 67 comma 3 lett. j)	€ -	€ -	€ -	€ -	
Art. 67 comma 3 lett. c)	€ 37.000,00	€ 37.000,00	€ -	€ -	
Compensi per l'avvocatura per sentenze favorevoli compensate	€ -	€ -	€ -	€ -	
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>€ 2.171.158,00</b>	<b>€ 2.171.169,00</b>	<b>€ 11,00</b>	<b>€ -</b>	
Art. 67 comma 3 lett. c)	€ 403.000,00	€ 403.000,00	€ -	€ -	
Incentivi funzioni tecniche	€ -	€ -	€ -	€ -	
Art. 67 comma 3 lett. c)	€ -	€ 32.000,00	€ 32.000,00	€ -	Tenuto conto del fatto che tale importi si riferisce alla "cassa", l'esatta quantificazione può avvenire solo a consuntivo.
Incentivi alla progettazione residuali	€ -	€ -	€ -	€ -	
Art. 67 comma 3 lett. c)	€ 34.000,00	€ 34.000,00	€ -	€ -	
Compensi per l'avvocatura per sentenze favorevoli recuperate	€ -	€ -	€ -	€ -	
Art. 67 comma 3 lett. c)	€ -	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ -	Fattispecie che si è concretizzata in corso d'anno.
Compensi per ISTAT	€ -	€ -	€ -	€ -	
Art. 67 comma 3 lett. b)	€ -	€ -	€ -	€ -	
Residui fondo anno precedente	€ -	€ -	€ -	€ -	
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>€ 437.000,00</b>	<b>€ 474.000,00</b>	<b>€ 37.000,00</b>	<b>€ -</b>	
<b>Totale parte variabile</b>	<b>€ 2.608.158,00</b>	<b>€ 2.645.169,00</b>	<b>€ 37.011,00</b>	<b>€ -</b>	
<b>Totale fondo (nel limite di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs n. 75/2017)</b>	<b>€ 8.424.658,00</b>	<b>€ 8.425.204,00</b>	<b>€ 546,00</b>	<b>€ 6.289.690,00</b>	
<b>Totale fondo (al di fuori del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs n. 75/2017)</b>	<b>€ 527.473,00</b>	<b>€ 580.980,00</b>	<b>€ 53.507,00</b>	<b>€ 251.036,00</b>	
<b>Totale fondo</b>	<b>€ 8.952.131,00</b>	<b>€ 9.006.184,00</b>	<b>€ 54.053,00</b>	<b>€ 6.540.726,00</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	€ 2.924.687,00	€ 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>€ 3.842.819,00</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	€ 407.450,00	€ 407.450,00
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	€ 489.283,00
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	€ 90.000,00	€ 90.000,00
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	€ 45.000,00
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	€ 170.000,00
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	€ 57.000,00
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	€ 225.000,00	€ 225.000,00
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	€ 403.000	€ 403.000
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 alla progettazione (art. 93 d.lgs 163/2006)	€ 42.000,00	€ 32.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21.5.2018 – compensi	€ 37.000,00	€ 37.000,00	€ 37.000,00	€ 37.000,00

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				
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	€ 5.000,00	€ 5.000,00
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. 7, comma 4, lett. u), del CCNL del 21.5.2018 – decurtazione per incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	€ 0,00	€ 0,00	- € 37.000	- € 37.000
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	€ 975.000,00
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 organizzate	€ 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>€ 5.237.875,40</b>	<b>€ 5.133.333,00</b>
<b>Totale</b>	<b>€ 9.433.000,00</b>	<b>€ 9.005.638,00</b>	<b>€ 9.080.694,40</b>	<b>€ 9.101.152,00</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 documentazione agli 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 (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 documentazione agli 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 27/12/2018

**Oggetto: certificazioni relative al fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigente per l'anno 2018, alla parte stabile del fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigente per l'anno 2019.**

Il Collegio dei revisori dei conti

Visti:

- gli artt. 40 e 40bis del dlgs 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 definitivo del personale non dirigente per l'anno 2018 sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalle organizzazioni sindacali in data 20/12/2018;
- la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria, relative al Contratto collettivo decentrato integrativo definitivo del personale non dirigente per l'anno 2018 e alla costituzione del fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigente per l'anno 2018 e 2019, sottoscritte dal Responsabile del Settore Risorse Umane (prot. n. 245116 del 21/12/2018);
- la certificazione del precedente Collegio dei Revisori dei Conti del 28/05/2018.

Verificati:

- la compatibilità dei costi dell'ipotesi contrattuale del 20/12/2018 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 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 20/12/2018;
- 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

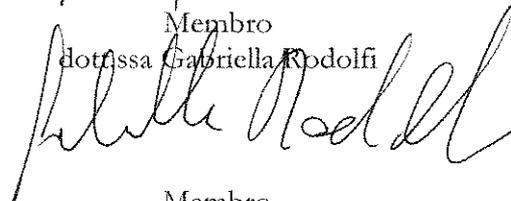
1. la compatibilità dei costi dell'ipotesi contrattuale del 20/12/2018 con i vincoli di bilancio;
2. la correttezza e la compatibilità con le norme di legge e della contrattazione collettiva nazionale (in particolare con quelle che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sulla negoziabilità dei singoli istituti) sia della costituzione del fondo per il trattamento accessorio 2018 del personale non dirigente, sia della parte stabile del fondo per il trattamento accessorio 2019 del personale non dirigente.

**Il Collegio dei revisori dei conti:**

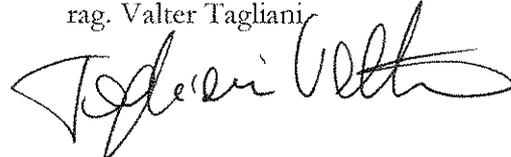
Presidente  
dott.ssa Lorenza Marcheggiani



Membro  
dott.ssa Gabriella Rodolfi



Membro  
rag. Valter Tagliani





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

Brescia, lì 27/12/2018

**Oggetto: certificazioni relative all'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo definitivo del personale non dirigente per l'anno 2018.**

Il Collegio dei revisori dei conti

Visiti:

- 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;

Visiti, altresì:

- l'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo definitivo del personale non dirigente per l'anno 2018 sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalle organizzazioni sindacali in data 20/12/2018;
- la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria, relative al Contratto collettivo decentrato integrativo definitivo del personale non dirigente per l'anno 2018 e alla costituzione del fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigente per l'anno 2018, sottoscritte dal Responsabile del Settore Risorse Umane (prot. n. 245116 del 21/12/2018);
- il proprio parere rilasciato in data odierna sulla costituzione del fondo accessorio di parte stabile e variabile 2018, e costituzione parte stabile 2019;

Verificati:

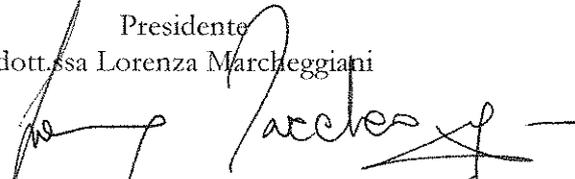
- la compatibilità dei costi dell'ipotesi contrattuale del 20/12/2018 con i vincoli di bilancio;
- la coerenza e la correttezza della compilazione delle sezioni e voci delle Relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria;
- la correttezza e la compatibilità con le norme di legge e della contrattazione 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 20/12/2018;
- 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

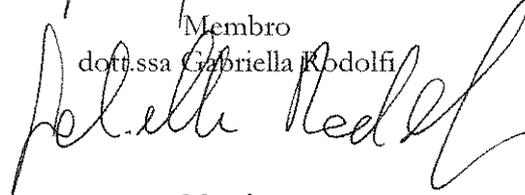
1. la compatibilità dei costi dell'ipotesi contrattuale del 20/12/2018 con i vincoli di bilancio;
2. la correttezza e la compatibilità con le norme di legge e della contrattazione collettiva nazionale (in particolare con quelle che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sulla negoziabilità dei singoli istituti) sull'ipotesi di contratto del 20/12/2018;
3. positivamente la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria prot. n. 245116 del 21/12/2018.

**Il Collegio dei revisori dei conti:**

Presidente  
dott.ssa Lorenza Marcheggiani



Membro  
dott.ssa Gabriella Rodolfi



Membro  
rag. Valter Tagliani

