



CITTA' DI ROVATO
(PROVINCIA DI BRESCIA)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 281

OGGETTO: *Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto integrativo personale non dirigente - anno 2023.*

L'anno duemilaventitre addì undici del mese di dicembre alle ore 11:10 e a seguire nella Sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

		Presente	Assente
1.	<i>Belotti Tiziano Alessandro</i>	<i>Sindaco</i>	X
2.	<i>Agnelli Simone Giovanni</i>	<i>Vice Sindaco</i>	X
3.	<i>Belleri Elena</i>	<i>Assessore</i>	X
4.	<i>Bergo Valentina</i>	<i>Assessore</i>	X
5.	<i>Bosio Pier Italo</i>	<i>Assessore</i>	X
6.	<i>Dotti Daniela</i>	<i>Assessore</i>	X
TOTALE		6	0

Partecipa all'adunanza e provvede alla redazione del presente verbale il Segretario Generale: dr.ssa Mattia Manganaro.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Tiziano Alessandro Belotti, nella qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

La Giunta Comunale

Premesso che in data 23/11/2023 è stato sottoscritto, fra la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali territoriali ed interne, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo triennio 2023/2025 e annualità economica 2023 del personale dipendente non dirigente, a seguito degli indirizzi della Giunta Comunale e della costituzione del fondo di cui alla determinazione dirigenziale n. 783 del 07/11/2023, per la quale è stato acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori in data 31/10/2023;

Vista l'allegata relazione illustrativa a firma del Segretario Generale e quella tecnico finanziaria a firma del Dirigente dell'area finanziaria, ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001, sottoscritta in data 27/11/2023;

Visto l'allegato parere favorevole del Collegio dei Revisori dei conti sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di accordo, rilasciato in data 06/12/2023;

Acquisiti i pareri favorevoli sotto il profilo della regolarità tecnica e contabile rispettivamente da parte del Vice Segretario Comunale dr. Giacomo Piva e del Responsabile del Settore Ragioneria ed Economato dr.ssa Milena Brescianini, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18/08/2000, n. 267, allegati alla presente deliberazione;

Dato atto che con il rilascio dei pareri di cui sopra, ai sensi dell'articolo 6 e seguenti del vigente Regolamento comunale sui controlli interni e dell'articolo 147-bis del D.lgs. 18/08/2000, n. 267, è stato assicurato sulla presente proposta di deliberazione il controllo di regolarità amministrativa e contabile;

Con voti unanimi e favorevoli e palesi,

d e l i b e r a

- 1) di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo triennio 2023/2025 e annualità economica 2023 del personale dipendente non dirigente, secondo l'ipotesi d'accordo allegato al presente atto, quale parte integrante e sostanziale, nell'importo complessivo di euro 520.218,22;
- 2) di dare atto che la somma di euro 520.218,22 trova copertura nei competenti capitoli di bilancio esercizio 2023 e sarà impegnata con successiva determinazione del responsabile di servizio;
- 3) di trasmettere copia del contratto collettivo decentrato, debitamente sottoscritto dalle parti, all'ARAN ed al CNEL;
- 4) di pubblicare il presente contratto collettivo decentrato sul sito istituzionale dell'ente;
- 5) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, previa unanime, separata e favorevole votazione palese, ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del D.lgs. 18/08/2000, n. 267;
- 6) di comunicare la presente deliberazione, contestualmente all'affissione all'albo, ai Signori Capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.lgs. 18/08/2000, n. 267.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 281 DEL 11/12/2023

OGGETTO: *Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto integrativo personale non dirigente - anno 2023.*

Letto, confermato e sottoscritto,

IL PRESIDENTE
Tiziano Alessandro Belotti
(firmato digitalmente)

IL SEGRETARIO GENERALE
dr.ssa Mattia Manganaro
(firmato digitalmente)

Copia della presente deliberazione sarà pubblicata all'Albo Pretorio on-line ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e contestualmente comunicata ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267.

La suesesa deliberazione diverrà esecutiva ai sensi dell'articolo 134, comma 3, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267.



Città di Rovato
Provincia di Brescia

***Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo triennio 2023/2025 e annualità economica 2023
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)***

PARTE I: La relazione illustrativa**I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto****Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di	viggenza	ANNO 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott.ssa Mattia Manganaro – Segretario Generale Dott. Giacomo Piva – Vice-Segretario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP CISL FPS Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP CISL FPS
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Materie oggetto di contrattazione decentrata di cui all'art. 7 CCNL 2019/2021 b) Utilizzo risorse decentrate anno 2023
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data _____
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, con deliberazione di approvazione del Piao 2023/2025 n. 226 del 16/10/2023

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione PTPC 2023/2025 con deliberazione di Giunta Comunale n. 226 del 16/10/2023 di approvazione del Piao 2023/2025.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni di cui al citato art. 11 – comma 8 del d. lgs. 150/2009 (Amministrazione trasparente)
		La Relazione della Performance 2022 è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì'
Eventuali osservazioni		

1.2 - Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

In data 21/11/2023 è stata sottoscritta fra la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali territoriali ed interne l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale dipendente non dirigente relativo al triennio 2023/2025 con l'ipotesi di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo relativamente all'annualità economica 2023, a seguito della costituzione del fondo anno 2023 di cui alla determinazione dirigenziale n. 783 del 07/11/2023.

Il presente contratto definisce pertanto le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 7 del CCNL 16/11/2022 per il triennio 2023/2025 e la distribuzione delle risorse per le finalità definite dall'art. 80 del medesimo contratto relativamente all'anno 2023, demandando a successivi accordi annuali la distribuzione delle risorse per gli anni 2024 e 2025.

L'accordo è suddiviso in 29 articoli e disciplina le seguenti materie:

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

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

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree

Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

Art. 7 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 8 Reperibilità

Art. 9 Turnazioni

Art. 10 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

Art. 11 Lavoro straordinario e banca delle ore

Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 13 Servizio mensa e buono pasto

Art. 14 Quantificazione delle risorse

Art. 15 Strumenti di premialità

Art. 16 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 17 Premio correlato alla performance organizzativa

Art. 18 Premio correlato alla performance individuale, differenziazione e compensazione incentivi

Art. 19 Principi generali

Art. 20 Indennità condizioni di lavoro

Art. 21 Indennità per specifiche responsabilità

Art. 22 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 23 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

Art. 24 Proventi delle violazioni al codice della strada

Art. 25 Indennità di servizio esterno

Art. 26 Indennità di funzione del personale della polizia locale

Art. 27 Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 28 Innovazioni tecnologiche

Art. 29 Disposizioni finali

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse

Per l'anno 2023, sulla base del CCDI 2023/2025, le risorse vengono utilizzate secondo i criteri concordati.

In particolare:

- Al finanziamento delle indennità di turno, condizioni di lavoro e reperibilità vengono assegnate complessivi euro 43.300,00.
Si precisa che l'indennità di condizioni di lavoro viene erogata al personale operaio, ai messi comunali, agli autisti dei mezzi di trasporto scolastico, agli addetti della cucina della scuola materna. Tale indennità viene erogata mensilmente solo per le giornate di effettiva esposizione al rischio. I turni di reperibilità riguardano il personale operaio (secondo i turni predisposti dall'Ufficio Tecnico), il personale assegnato ai servizi demografici per garantire il servizio nei giorni festivi e gli agenti di polizia locale, secondo regolamento approvato con deliberazione n. 129 del 29 maggio 2017;
- Per le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 vengono destinati complessivamente per l'anno 2023 euro 15.000,00, assegnati

annualmente ai singoli dipendenti incaricati, sulla base dei criteri stabiliti e concordati nell'accordo integrativo 2023/2025.

- *Per le indennità di funzione al personale dell'area vigilanza ex art. 97 del CCNL 16/11/2022 vengono previsti complessivamente per l'anno 2023 euro 2.500,00, assegnati annualmente ai singoli dipendenti incaricati sulla base dei criteri stabiliti e concordati nell'accordo decentrato 2023/2025.*
- *L'indennità per servizi esterni ex art. 80 comma 2 lettera f) del CCNL 16/11/2022 è stabilita in euro 1,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento del servizio esterno.*
- *Sussistendo le relative capacità di spesa, sono stati stanziati euro 16.933,00 ex art. 79 comma 2 lettera b) (integrazione 1,2% monte salari 1997) ed euro 5.688,12 ex art. 79 comma 2 lettera c) per obiettivi definiti nel piano della performance e per la produttività individuale.*
- *Viene destinata la somma di euro 53.680,35 per incentivi su valutazione individuale, sulla base di comportamenti organizzativi e professionali del dipendente e per la partecipazione agli obiettivi ordinari e di consolidamento (performance individuale). L'attribuzione del premio individuale avverrà secondo i criteri stabiliti nell'anno 2007 e sulla base della metodologia di valutazione delle performance approvato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 128 del 3.10.2011 n. 40 del 25.02.2016, tenuto conto degli ulteriori criteri previsti all'art. 18 del CCI 2023/2025. Inoltre, con gli stessi criteri per l'attribuzione del premio individuale, viene distribuita la somma di euro 2.312,87 derivante da somme non utilizzate nel fondo dell'anno precedente.*

- Progetti incentivanti:

La somma di euro 23.000,00 è destinata a incentivi per la partecipazione a progetti e/o obiettivi come definiti dall'art. 11 del metodo di valutazione delle performance approvato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 128 del 3.10.2011 e n. 40 del 25.02.2016 e definiti, per l'anno 2023, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 226/10/2023.

Gli incentivi per progetti speciali sono liquidati, previa approvazione della rendicontazione della performance, con determinazione del segretario/vice segretario comunale su proposta del responsabile di area.

- Progressioni orizzontali:

Viene destinata per l'anno 2023 la somma di Euro 14.150,00 per nuove progressioni all'interno delle area (differenziali stipendiali) decorrenti dal 1/1/2023 che riguarderanno le al massimo il 50% degli aventi diritto complessivamente.

- Altre destinazioni:

Viene stanziata la somma di euro 17.000,00 per quota maggiore gettito tributario da destinare al trattamento accessorio del personale dipendente (art. 1 comma 1091 Legge n. 145 30/12/2018) – I criteri per la quantificazione e distribuzione di tali somme sono stabiliti nel Regolamento sugli incentivi per la gestione delle entrate, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 delle Legge 145/2018, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 327 del 23/12/2019;

Viene destinata la somma di euro 5.000,00 per incentivi censimento e ISTAT;

Per quanto concerne gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 d. Lgs. 50/2016-art. 45 d.Lgs. 36/2023, viene stanziata la somma di euro 110.000,00, che sarà destinata secondo i criteri stabiliti da 'apposito regolamento in corso di approvazione.

C) Gli effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 128 del 3/10/2011 e n. 40 del 25/02/2016, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche all'interno delle aree (differenziali economici)

Il sistema di progressione economica all'interno delle aree applicato è quello specificato all'art. 5 del CCDI 2023/2025 e tiene conto:

- della valutazione della performance individuale nel triennio precedente
- dell'esperienza professionale

Tenuto conto di tali criteri, le progressioni economiche per l'anno 2023 (con decorrenza 1//2023) sono riconosciute a non più del 50% degli aventi diritto complessivamente.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

L'erogazione dei premi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Si forniscono le seguenti precisazioni:

Come specificato nella determinazione di costituzione del fondo 2023, la previsione del numero di personale in servizio al 31/12/2023, calcolata in base ai dati attualmente disponibili, evidenzia un numero di dipendenti superiore a quello in servizio al 31/12/2018 (calcolato in base ai mesi di effettivo servizio) e pertanto si presenta la situazione prevista dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, in base al quale il limite del trattamento accessorio di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 è adeguato in aumento per garantire l'invarianza del valore medio pro capite del fondo per la contrattazione integrativa riferito all'anno 2018. In sede di liquidazione del premio legato alla performance individuale verrà verificata a consuntivo tale condizione e effettuati gli eventuali correttivi necessari.

Rovato

27/11/23



Il Segretario Generale

(dott.ssa Mattia Manganaro)

Mattia Manganaro

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023, è stato costituito con determinazione n. 783 del 07/11/2023, per un totale di **Euro 520.218,22** in applicazione delle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Unico importo consolidato (al netto di euro 91.000 per posizioni organizzative)	291.497,53
Risorse stabili soggette al limite del fondo	3.025,88
Decurtazione consolidata	-18.821,91
Risorse stabili non soggette al limite del fondo	57.773,81
Risorse variabili soggette al limite del fondo	22.621,12
Risorse variabili non soggette al limite del fondo	22.121,79
Risorse previste da specifiche disposizioni di legge (escluse dal limite del fondo)	142.000,00
	520.218,22

OK

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 333.475,31 e sono così determinate:

- Unico importo consolidato

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 2016/201 (richiamato dall'art. 79 comma 1 lettera a) del CCNL 16/11/2022) tale importo è costituito da tutte le risorse decentrate stabili relative all'anno 2017, come certificato dal collegio dei revisori, al netto delle risorse destinata alle posizioni organizzative.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 2016/2018)	291.497,53

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dall'art. 67 comma 2 del CCNL 2016/2018 (richiamati dall'art. 79 comma 1 lettera a) del CCNL 16/11/2022):

Descrizione	Importo
Differenziali incrementi posizioni economiche CCNL 2016/2018 (art. 67 comma 2 lett. b)	7.040,93

RIA personale cessato anno precedente (art. 67, c. 2, lett. c)	3.025,88
Incremento c. 2 lett. A (euro 83.20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015)	6.406,40
Decurtazione consolidata anni precedenti	-18.821,91

e degli incrementi previsti dall'art. 79 comma 1 lettere b), c), d) e comma 1bis del CCNL 16/11/2022:

Descrizione	Importo
Differenziali incrementi posizioni economiche CCNL 2019-2021 (art. 79 comma 1 lett. d)	10.396,88
Incremento stabile della consistenza di personale rispetto al 31/12/2018 (stima da rivedere in sede di consuntivo) Art. 79 comma 1 lettera c)	1.040,20
Incremento art. 79 comma 2 lettera b) (euro 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018)	6.422,00
Differenziali stipendiali B3-B1 e D3-D1 (art. 79 comma 1bis)	26.467,40

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2023 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € **186.742,91** e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Risorse variabili soggette al limite del fondo:	
Integrazione 1.2% monte salari 1997 (art. 79 comma 2 lettera b) CCNL 16/11/2022	16.933,00
Risorse per adeguamento del fondo in base alle scelte organizzative e gestionali dell'ente (art. 79 comma 2 lettera a)	5.688,12
Risorse variabili non soggette al limite del fondo:	
Quota una tantum per incremento 84,50 per unità di personale – anno 2021 (art. 79 comma 5)	6.422,00
Quota una tantum per incremento 84,50 per unità di personale – anno 2022 (art. 79 comma 5)	6.422,00
Quota 0,22% monte salari 2018 – anno 2023 (art. 79 comma 3)	3.482,46
Quota una tantum 0,22% monte salari	3.482,46

2018 – anno 2022 (art. 79 comma 5)	
Economia parte stabile fondo anno precedente (art. 80 comma 1)	2.312,87
Risorse previste da specifiche disposizioni di legge (art. 79 comma 2 lettera a)	142.000,00
TOTALE	186.742,91

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

La disposizione di cui all'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010).

A carico del fondo per l'anno 2023 sono pertanto previste le seguenti riduzioni:

- € 18.821,91 (riduzione "permanente" applicata sul fondo 2015 e pari al 4,12% sul totale delle risorse stabili e variabili del fondo 2010, calcolato in base alla riduzione del personale in servizio nel 2014 rispetto al 2010, con il sistema della semisomma).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	333.475,31
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	186.742,91
TOTALE	520.218,22

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

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

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	23.500,00
Progressioni orizzontali storiche (art. 68.	197.500,00

comma 1 CCNL 2016/2018)	
Indennità ex 8 ^a qualifica art. 17 comma 2 lett. C	775,00
TOTALE	221.775,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Progressioni orizzontali anno 2023 (art. c. 3 CCNL 16/11/2022)	14.150,00
Indennità di turno (art. 80 CCNL 2019/2021)	30.000,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 80 CCNL 2019/2021)	3.800,00
Indennità di reperibilità (art. 80 CCNL 2019/2021)	9.500,00
Indennità servizio esterno personale vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2016/2018) - decorrenza 1/1/2019	2.500,00
Indennità specifiche responsabilità art. 84 CCNL 2019/2021	15.000,00
Indennità di funzione personale vigilanza (art. 97 CCNL 16/11/2022)	2.500,00
Premio correlato alla performance individuale (art. 68 comma 2, lett. b), CCNL 2016/2018)	53.680,352.312,87 economie anni precedenti = 55.993,22
Premio correlato alla performance organizzativa (art. 68 comma 2, lett. a), CCNL 2016/2018)	23.000,00
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	142.000,00
TOTALE	298.443,22

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	221.775,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	298.443,22
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	0
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE	

DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	520.218,22
--	------------

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

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 299.225,00 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse stabili del fondo, costituite per un totale di Euro 333.475,31.

Si attesta altresì che le risorse con vincolo di destinazione finanziano rispettivamente e per lo stesso importo i corrispondenti incentivi.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 128 del 3/10/2011 e G.C. n. 40 del 25/2/2016, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Incentivi censimento e ISTAT	0	-5.000,00	-5.000,00
Incentivo ufficio tributi per quota maggiore gettito tributario da destinare al trattamento accessorio del personale dipendente (art. 1 comma 1091 Legge n. 145 30/12/2018)		-17.000,00	-17.000,00
Indennità ordine pubblico a carico dello Stato			-10.000,00
Differenziali posizioni economiche CCNL 2016/2018		-7.040,93	-7.040,93
Incremento c. 2 lett. A (euro 83.20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015)		- 6.406,40	- 6.406,40
Economie anno precedente (art. 68 c. 1 ccnl 21/5/18)		- 4.549,14	- 2.312,87
Incremento 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018			-6.422,00
Incremento stabile della consistenza di personale (adeguamento in aumento del limite 2016 Decreto 17/3/2020)			-1.040,20
Differenze tra gli incrementi contrattuali a regime di cui all'art. 76 riconosciuti alle singole posizioni economiche			-10.396,88
Differenziale stipendiale B3 B1 e D3 D1			-26.467,40
Incremento 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 (NON ASSOGGETTATI AL LIMITE DEL FONDO) anni 2021 e 2022			-12.844,00
0,22% monte salari 2018 - quota 2023			-3.482,46
0,22% monte salari 2018 - quota una tantum anno 2022			-3.482,46
TOTALE	389.422,62	298.422,62	298.322,62
RISORSE A CARICO BILANCIO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE		91.000,00	91.000,00
LIMITE FONDO	389.422,62	389.422,62	389.322,62

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo Anno 2023	Fondo anno 2023	Differenza
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	23.000,00	23.500,00	+500,00
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999) compresi differenziali stipendiali B1-B3 D1-D3	167.000,00	197.500,00	+30.500,00
Indennità ex 8 ^a qualifica (art. 80 CCNL 16/11/2022)	775,00	775,00	0
TOTALE	190.775,00	221.775,00	+31.000,00
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Nuove progressioni orizzontali (art. 14 comma 3 CCNL 16/11/2022)	2.000,00	14.150,00	+12.150,00
Indennità di turno (art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2019/2021))	22.000,00	30.000,00	+8.000,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 80-c. 2 lett. c) CCNL 2019/2021)	4.100,00	3.800,00	-300,00
Indennità di (art. 80-c. 2 lett. d) CCNL 2019/2021)	9.000,00	9.500,00	+500,00
Indennità servizio (art. 80-c. 2 lett. f) CCNL 2019/2021)	2.300,00	2.500,00	+200,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019/2021)	13.167,00	15.000,00	+1.833,00
Indennità di funzione personale vigilanza (art. 97 CCNL 2019/2021)	2.450,00	2.500,00	+50,00
Compensi performance individuale (art. 80-c. 2 lett. b) CCNL 2019/2021)	47.527,09	55.993,22	+8.466,13
Incentivi per obiettivi/performance organizzativa (art. 80-c. 2 lett. a) CCNL 2019/2021)	23.000,00	23.000,00	0
Incentivi previsti da disposizioni di legge	72.100,00	142.000,00	+69.900,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	197.644,09	298.443,22	+100.799,13

(eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE			
Risorse non destinate	0	0	0
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare			
TOTALE	0	0	0

DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	190.775,00	221.775,00	+31.000,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	197.644,09	298.443,22	+100.799,13
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0	0	0
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	388.419,09	520.218,22	+131.799,13

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

Le previsioni di bilancio delle spese oggetto dell'accordo decentrato 2023 sono state effettuate tenendo conto dei nuovi principi contabili ex d. lgs. 118/2011 e s.m.i.

Inoltre si dà atto che:

- la spesa derivante dal presente accordo decentrato, unitamente alle restanti spese per il personale, rispetta il limite di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006 come modificato dalla legge 114/2014 (spesa media triennio 2011 – 2013);
- il Comune di Rovato si colloca al di sotto del valore soglia "più basso" (27%) per la fascia demografica di appartenenza previsto dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i. (rapporto spesa di personale/entrate correnti - come definiti dall'art. 2 del DPCM 17/3/2020 - pari al 22,76%).

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2022 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano economie del fondo anno precedente ex art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022 pari ad euro 2.312,87 destinate ad incremento degli incentivi per produttività individuale del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo.

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

La verifica positiva delle disponibilità finanziaria, ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo, è stata accertata in sede di attestazione della copertura finanziaria della determinazione di costituzione del Fondo per le Risorse Decentrate anno 2023 (determinazione n. 783 del 07/11/2023).



Il Dirigente Servizi Finanziari
(dott. Claudio Battista)

Rovato 27/11/2023

COMUNE DI ROVATO (BS)

Via Lamarmora n. 7 – 25038 Rovato

Parere n. 21/2023

PARERE ESPRESSO DAL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI SULLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2023

L'anno duemilaventitre, il giorno 6 dicembre 2023, il collegio dei revisori dei conti del Comune di Rovato nelle persone dei sig.ri

- Dott. Bongiolatti Matteo in qualità di presidente;
- Dott.ssa Molea Sonia;
- Dott. Carnevale Mario;

ha esaminato la seguente documentazione avente ad oggetto l'approvazione dell'accordo decentrato per il finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività annualità 2023:

- a) relazione illustrativa del 27/11/2023 a firma della dott.ssa Manganaro Mattia in qualità di Segretario Generale e redatta ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies D.Lgs n. 165/2001;
- b) relazione tecnico finanziaria del 27/11/2023 a firma del dott. Battista Claudio in qualità di dirigente Area Servizi Finanziari redatta ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies D.Lgs n. 165/2001;
- c) ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato – triennio 2023/2025 - del 23/11/2023 tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale;
- d) determina n. 783 del 7 novembre 2023 avente per oggetto la costituzione fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente - anno 2023 con allegato prospetto relativo alla determinazione del fondo per le risorse decentrate anno 2023;
- e) bozza di delibera di Giunta avente per oggetto autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato annualità economica 2023;

e verificato che la costituzione del fondo è prevista nelle seguenti modalità, ovvero mediante:

• Risorse stabili	per € 333.475,31
• Risorse variabili	per € 22.621,12
• Risorse escluse dai limiti di legge	per € 164.121,79
Totale	per € 520.218,22

Accertato altresì che:

- il fondo delle risorse per l'anno 2023 così costituito garantisce il rispetto del limite del comma 2 dell'art. 33 del DL 34/2019;
- la spesa derivante del presenta accordo decentrato, unitamente alle altre spese del personale, consente all'Ente di rispettare i vincoli di spesa imposti dall'art. 1 comma 557 L. n. 296/2006;

verificata

- la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 40-bis del D.Lgs n. 165 del 2001);
- la copertura finanziaria dei suddetti oneri;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile rispettivamente da parte del Vice Segretario Comunale dr. Giacomo Piva e del Responsabile del Settore Ragioneria ed Economato dr.ssa Milena Brescianini ai sensi dell'art. 49 del Tuel

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

alla luce delle considerazioni sopra esposte esprime ***PARERE FAVOREVOLE*** sulla proposta di accordo sulla contrattazione integrativa decentrata annualità 2023 personale non dirigente.

Letto confermato sottoscritto digitalmente nelle sedi dei componenti del collegio.
La data del presente parere è quella dell'ultima firma digitale apposta.

IL COLLEGIO DEI REVISORE DEI CONTI

Dott. Bongiolatti Matteo

Dott.ssa Molea Sonia

Dott. Carnevale Mario



CITTA' DI ROVATO

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA
ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267

*relativo alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente per oggetto: **Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto integrativo personale non dirigente - anno 2023.***

Favorevole

Data 30/11/2023

Il Dirigente/Funziionario delegato

PIVA GIACOMO
(Firmato digitalmente)



CITTA' DI ROVATO

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE
ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267

*relativo alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente per oggetto: **Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto integrativo personale non dirigente - anno 2023.***

Favorevole

Data 30/11/2023

Il Dirigente/Funzionario delegato
BRESCIANINI MILENA
(Firmato digitalmente)



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

In data 23/11/2023 alle ore presso la residenza municipale del Comune di Rovato ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente - Mattia Manganaro – Segretario generale

Componente Giacomo Giovanni Emilio Piva – Vice Segretario

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP Paola Cottali

OO.SS. Territoriale CISL FP Alberto Turra

R.S.U. Aziendale Gavina Antonella Cecchini

R.S.U. Aziendale Claudia Francesca Cadei

R.S.U. Aziendale Arnaldo Giuseppe Almici

R.S.U. Aziendale Giovanni Sorteni

1
Cadei
Flaminio

1
Manganaro
Piva
Sorteni



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

SOMMARIO

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....	4
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	5
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	5
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	5
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.....	5
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	6
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	6
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	6
Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree.....	6
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	10
Art. 6.....	10
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	10
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO.....	12
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	12
Art. 7 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	12
Art. 8 Reperibilità.....	
Art. 9 Turnazioni.....	13
Art. 10 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti.....	14
Art. 11 Lavoro straordinario e banca delle ore.....	
Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro.....	15
Art. 13 Servizio mensa e buono pasto.....	16
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	16
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	16
Art. 14 Quantificazione delle risorse.....	16
Art. 15 Strumenti di premialità.....	17
Art. 16 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	18
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	20
Art. 17 Premio correlato alla performance organizzativa.....	20
Art. 18 Premio correlato alla performance individuale, differenziazione e compensazione incentivi.....	20
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	24
Art. 19 Principi generali.....	24
Art. 20 Indennità condizioni di lavoro.....	24
Art. 21 Indennità per specifiche responsabilità.....	25
CAPO IV.....	27
ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT.....	27
Art. 22 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	27
TITOLO VI SEZIONI SPECIALI.....	28
CAPO I POLIZIA LOCALE.....	28

2
Cocchi - Ghezzi - In [signature] [signature] [signature]



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

<i>Art. 23 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.....</i>	<i>28</i>
<i>Art. 24 Proventi delle violazioni al codice della strada.....</i>	<i>28</i>
<i>Art. 25 Indennità di servizio esterno.....</i>	<i>29</i>
<i>Art. 26 Indennità di funzione del personale della polizia locale.....</i>	<i>30</i>
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....	31
<i>Art. 27 Salute e sicurezza sul lavoro.....</i>	<i>31</i>
<i>Art. 28 Innovazioni tecnologiche.....</i>	<i>32</i>
<i>Art. 29 Disposizioni finali.....</i>	<i>32</i>

[Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) il D. Lgs. n. 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. n. 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. n. 75/2017, 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 aggiornato con deliberazione della Giunta comunale n. 123 del 06.10.2003 e integrato con delibera della Giunta Comunale n. 46 del 6.03.2023;
 - f) la metodologia di valutazione della performance del personale, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 128 del 03/10/2011 e s.m.i.;
 - 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, 21.05.2018.

4



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

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, anche sindacale, 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 normativa dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, ed economica annuale.**
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, sono negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo e in conformità con gli strumenti di indirizzo adottati.

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 e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

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 contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI 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 disciplinato.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, sarà 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 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.

5



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

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.

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I

Nuovo sistema di classificazione

Art. 5

Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL sottoscritto il 16/11/2022;

1. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
2. Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

Coordinatore
Flavia
In.
6
[Signature]



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione delle risorse destinate annualmente ai nuovi differenziali stipendiali e conseguentemente il n. dei nuovi differenziali attribuibili annualmente, sarà stabilita l' accordo annuale di cui all'art.2.

2. Al primo esercizio finanziario del triennio 2023/2025, per nuovi differenziali stipendiali, è assegnata la somma massima pari ad euro 14.150,00. Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (risparmi per posizioni in part time, aspettativa non retribuita e cessazioni in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

3. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area contrattuale nell' anno 2023 sono i seguenti:

ANNO 2023				
AREA	MISURA DIFFERENZIALE STIPENDIALE	NUMERO MASSIMO DIFFERENZIALI STIPENDIALI PER DIPENDENTE	NUMERO DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI	RISORSE NECESSARIE
Funzionari ed E.Q.	1.600,00	6	4	6.400,00
Istruttori	750,00	5	6	4.500,00
Operatori esperti	650,00	5	5	3.250,00
TOTALE			15	€ 14.150,00

Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ancora in essere al momento dell'assegnazione delle progressioni, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che:



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

- a) negli ultimi 3 anni di servizio non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate, anche con altro ente in caso di mobilità.
- b) non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100, così suddiviso:

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Totale massimo
Funzionari ed E.Q.	70%	30%	100%
Istruttori	70%	30%	100%
Operatori Esperti	70%	30%	100%

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Coelli - Gle - In - [signature] - [signature] - [signature]



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

Punteggio = (punteggio max per area contrattuale pari a 500) / (percentuale pari al 70% che viene attribuita dal criterio della valutazione della performance del triennio precedente) = risultato ottenuto dalla media delle ultime 3 valutazioni individuali, a titolo di esempio:

se il risultato ottenuto dalla media delle ultime 3 valutazioni è pari a 495 si procederà come da esempio: $500:70=495:X$

$X=69,30$

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni).


Il punteggio previsto per ciascuna area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente tabella:

N. ANNI DI ANZIANITA' MATURATA AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE LA ATTIVAZIONE DELL'ISTITUTO (esclusa l'anzianità necessaria per accedere alla selezione)	PUNTEGGIO ASSEGNATO
10 e più	30
9	27
8	24
7	21
6	18
5	15
4	12
3	9
2	6
1	3

Non si considerano le frazioni di anno inferiori ai sei mesi; quelle superiori ai sei mesi vengono arrotondate all'anno.

Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A e B.

Cooller *in. Fin* *f* *o g* 



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area (ex categoria) in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- b) maggior anzianità di servizio presso il comune di Rovato o altra amministrazione del comparto (nel medesimo profilo professionale);
- c) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

CAPO II

Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q., secondo la procedura prevista da apposito regolamento disciplinante gli incarichi di Elevata Qualificazione.
- b) i risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico E.Q. sono valutati annualmente dal Dirigente che ha provveduto al conferimento dell'incarico sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce, come previsto dallo specifico regolamento. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita,

19
Coadi. gli. In. [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

secondo i seguenti criteri di attribuzione:

FASCIA	PUNTEGGIO	INDICE ECONOMICO	% INDENNITA' DI RISULTATO
A	da 451 a 500	100	25.00
B	da 401 a 450	90	22.50
C	da 351 a 400	80	20.00
D	da 251 a 350	50	12.50
E	da 181 a 250	30	7.50
F	Inferiore a 181	zero	zero

In caso di periodi di incarico di E.Q. inferiori all'anno, le quote di indennità di risultato saranno proporzionate ai periodi stessi.

2. Con riferimento a ogni singolo anno, le quote di indennità di risultato come sopra calcolate potranno essere maggiorata in presenza di ulteriori risorse economiche disponibili a seguito di risparmi di spesa sugli stanziamenti complessivi per le indennità di posizione e di risultato per E.Q. dell'anno o per quote di incremento eventualmente previste da specifiche disposizioni di legge o contrattuali. Tali maggiori quote saranno distribuite fra i titolari di posizione organizzativa in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

3. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023, viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato, nei casi di corresponsione di incentivi per funzioni tecniche di cui al decreto legislativo n. 50/2016 e 36/2023 e/o di altri istituti previsti per legge ai sensi dell'art. 20 lettera h) del CCNL 16/11/2022, con i parametri di riduzione di seguito specificati:

IMPORTO INCENTIVO DI LEGGE	RIDUZIONE INDENNITA' DI RISULTATO
Fino a 2.000,00	Nessuna riduzione
Da 2000,01 a 3.000,00 euro	20%
da 3.000,01 a 5.000,00 euro	30%
da 5.000,01 a 7.000,00 euro	40%
da 7.000,00 a 10.000 euro	70%
Oltre 10.000 euro	90%

11



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

Il confronto fra i due emolumenti viene effettuato con riferimento agli incentivi per funzioni tecniche e/o per altri istituti previsti per legge già quantificati al momento della liquidazione annuale dell'indennità di risultato.

Le somme non erogate per effetto della perequazione di cui al presente articolo sono ridistribuite fra i restanti titolari di posizione organizzativa in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 7

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

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 Area, fino ad un ulteriore 10%.

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

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



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

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.

- Presenza nel nucleo familiare di 2 o più figli di età inferiore a 12 anni

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 Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 8

Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL

L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

1. Sono individuate le seguenti aree di pronto intervento per le quali è istituito il servizio di pronta reperibilità:

- Area Tecnica (Personale Operaio);
- Area Vigilanza;
- Settore Servizi Demografici (per garantire la reperibilità nei giorni festivi);

2. Le parti concordano di mantenere il limite 6 giorni di reperibilità mensile individuale e la misura dell'indennità minima ai sensi dell'art. 24 del CCNL 2016/2018.

3. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono stabilite con l'accordo annuale di cui all'art. 2 comma 3.

Art. 9

Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)

1. Viene confermato il limite massimo previsto dall'art. 30 comma 4 del CCNL 2019/2021 in merito al numero di turni notturni effettuabili nel mese: n. 10.

2. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di

Co. Ci. - Gle. - In. - [Signature]



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

Le risorse destinate al pagamento dell'indennità di cui al presente articolo stabilite con l'accordo annuale di cui all'art. 2.

Art. 10

Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 01.04.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti.

Art. 11

Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art. 29 CCNL)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Pertanto le eccedenze mensili di orario non possono dar luogo a pagamento di compensi o recuperi, se non conseguenti a preventive specifiche autorizzazioni dei dirigenti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione, e se non risultanti da relativa timbratura del cartellino sia in entrata che in uscita.

Si considera lavoro straordinario l'eccedenza oraria giornaliera di minimo 15 minuti consecutivi, con arrotondamento per difetto.

Ai sensi del comma 7 dell'art. 32 del vigente CCNL, su richiesta del dipendente le prestazioni di lavoro straordinario autorizzate e rese possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio e previa autorizzazione del dirigente competente.

Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).

Non si prevede l'elevazione dei limiti di cui agli art. 29 comma 2 e 32 comma 3 del CCNL 2019/2021.

Il Comune di Rovato non ha attivato l'istituto della banca delle ore.

Codari

Glenn

14

in



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

Art. 12

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili (*es: agenti di polizia locale; operai*)
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/2018;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

L'entrata in servizio, dopo il periodo di flessibilità, anche se di un solo minuto, dovrà essere regolata con apposito giustificativo (permesso/straordinario precedentemente richiesto a recupero) che verrà arrotondato per eccesso ai 15 minuti.

Il dipendente è personalmente responsabile del monitoraggio della propria situazione legata alla flessibilità.

Rimane confermato che, qualora il dipendente abbia a disposizione straordinarie autorizzate al recupero, l'eventuale flessibilità negativa verrà automaticamente sanata dal programma attingendo



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

da detta disponibilità e senza decurtazione stipendiale (alla fine del successivo e consecutivo secondo mese come previsto dal CCNL 16/11/2022). Al contrario, in assenza di disponibilità di straordinario autorizzato al recupero, l'eventuale flessibilità negativa verrà decurtata dallo stipendio (alla fine del successivo e consecutivo secondo mese come previsto dal CCNL 16/11/2022), sempre arrotondato per eccesso ai 15 minuti.

Art. 13

Servizio mensa e buono pasto

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.
2. La pausa obbligatoria non inferiore a 30 minuti dovrà essere regolarmente timbrata in uscita e in entrata; il buono mensa spetta in caso si rientro al lavoro per minimo un'ora.
3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa è svolta in modalità agile non si matura il diritto al buono pasto.
4. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
 - a) agenti di polizia locale
5. In ogni caso la predetta pausa non è retribuita, in quanto non considerabile quale attività resa in servizio.
6. Il pasto non potrà essere in nessun caso consumato durante l'orario di servizio.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 14

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



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire al fondo destinato alla performance individuale.

Art. 15

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 previsti i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) maggiorazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/2022);
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - e) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - f) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - g) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - h) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - i) differenziali stipendiali, e indennità di comparto, finanziate con risorse stabili.

17



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

Art. 16

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite in sede di accordo annuale tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, le parti convengono sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati 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 quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta comunale viene determinata in sede di accordo annuale, applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2023, il fondo per le risorse decentrate costituito con determinazione dirigenziale n. 782 del 07/11/2023 in complessivi euro 520.218,22 viene destinato come da **allegato A)** che forma parte integrante del presente accordo.
5. Eventuali minori spese riscontrate a consuntivo sulle seguenti voci del fondo dell'anno di riferimento
 - Progressioni economiche all'interno delle aree



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

- indennità ex ottava qualifica
- indennità di turno agenti P.L.
- indennità di reperibilità
- indennità condizioni di lavoro
- indennità di comparto
- indennità servizio esterno personale vigilanza
- indennità per specifiche responsabilità
- indennità di funzione personale vigilanza

finanziate dalla parte stabile del fondo confluiranno nella parte variabile del fondo dell'anno successivo o delle sezioni negoziali successive (art. 80 comma 1 CCNL 2019/2022).

6. Eventuali maggiori spese riscontrate a consuntivo sulle seguenti voci:

- progressioni orizzontali
- indennità di turno agenti P.L.
- indennità di reperibilità
- indennità condizioni di lavoro
- indennità di comparto
- indennità servizio esterno personale vigilanza

verranno decurtate dall'importo destinato alla produttività collettiva dell'anno di riferimento.

7. in attesa della definizione dell'accordo annuale per l'anno successivo, le parti concordano di destinare e liquidare le voci relative ai seguenti istituti nei medesimi importi e nei limiti definiti nell'ultimo accordo annuale sottoscritto:

- progressioni orizzontali
- indennità ex ottava qualifica funzionale
- indennità di turni agenti polizia locale
- indennità di reperibilità
- indennità di condizioni di lavoro
- indennità di comparto
- indennità di servizio esterno.

19



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 17

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza il cui valore economico complessivo è determinato in sede di approvazione della destinazione del fondo risorse decentrate e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
3. Le risorse economiche stabilite complessivamente in sede di destinazione del fondo, sono assegnate ad ogni singolo progetto con determinazione del Segretario Generale. Il relativo importo sarà liquidato a consuntivo ai dipendenti interessati, in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi. Sarà liquidato dal Segretario Generale, su proposta del Dirigente Responsabile di Area.
4. I dipendenti vengono informati in forma scritta degli obiettivi di area individuali dal proprio Responsabile.

Art. 18

Premio correlato alla performance individuale, differenziazione e compensazione incentivi

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

A) PREMIO PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le risorse destinate alla performance individuale, da erogarsi a seguito della valutazione individuale, sono stabilite nel loro ammontare annuo nell'accordo annuale.
2. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
3. Il premio correlato alla performance individuale viene erogato sulla base dei comportamenti organizzativi e professionali del dipendente e la sua partecipazione agli obiettivi ordinari e di consolidamento.
4. Il premio incentivante viene assegnato secondo i criteri e la metodologia di valutazione delle performance approvato con deliberazione G.C. n. 128 del 3/10/2011 e modificato con deliberazione G.C. n. 40 del 25/02/2016.



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

5. Al fine dell'attribuzione dell'incentivo, la quota di premio incentivante sarà attribuita sulla base dell'esito della valutazione individuale della prestazione, attribuendo il valore economico corrispondente alle seguenti fasce di valutazione, come riportato nelle schede approvate con la citata deliberazione 40/2016:

fascia	punteggio	Valore economico
A	DA 451 A 500	100
B	DA 401 A 450	90
C	DA 351 A 400	80
D	DA 251 A 350	50
E	DA 181 A 250	30
F	DA 100 A 180	10

1. La valutazione individuale seguirà la procedura stabilita dagli artt. 12 e 13 del sistema di valutazione delle performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 128 del 3.10.2011.

La consegna della scheda di valutazione viene effettuata contestualmente ad un colloquio individuale da effettuare entro il 10 febbraio di ogni anno.

2. Il premio sulla performance individuale di cui al presente articolo, sarà erogato applicando la percentuale di "valore economico" sopra stabilito, sulla base della valutazione individuale, e corretta con i seguenti parametri:
 - a) per i dipendenti che hanno iniziato e/o interrotto il rapporto di lavoro durante l'anno solare, il premio sarà calcolato in proporzione ai giorni diviso 365;
 - b) il dipendente di ruolo che risulterà effettivamente presente in servizio durante l'anno per un periodo non superiore a 3 mesi non sarà soggetto a valutazione individuale e sarà a lui attribuita la fascia di valutazione ottenuta nell'anno precedente; in mancanza si applicherà il parametro di fascia D (50%);
 - c) Il premio viene rapportato ai giorni di effettiva presenza in servizi. A tal fine non sono considerate assenze: le ferie, i riposi compensativi, le festività soppresse, i permessi inferiori alla mezza giornata, i giorni di congedo di maternità compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, il congedo di paternità, la fruizione permessi per lutto, per citazione a testimoniare per conto dell'Amministrazione, per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare e permessi art. 33, comma 6, L. 104/1992 per i soli dipendenti portatori di handicap grave, le assenze per infortunio, le assenze per permessi sindacali
 - d) parametro sulla qualifica come segue:



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

- Personale Area operatori esperti: 100
 - Personale area Istruttori: 110
 - Personale area Funzionari e E.Q.: 120
3. Il personale a tempo determinato hanno diritto al premio incentivante solo nel caso in cui la durata del rapporto di lavoro è uguale o superiore a 180 giorni effettivi nell'arco dell'anno solare.
 4. Il premio individuale potenziale massimo sarà definito applicando il coefficiente di valutazione individuale assegnato, il coefficiente di durata del rapporto di lavoro (% part-time o tempo pieno), e il coefficiente legato alla categoria.
 5. Una volta stabilito l'importo da destinare alla generalità dei dipendenti, si procederà a ridurre ogni singolo premio individuale in proporzione alle assenze effettuate dal dipendente durante l'anno.
 6. Il premio individuale potenziale massimo sarà quindi rideterminato del premio individuale da erogare secondo la seguente formula:
$$\text{premio da erogare} = \text{premio individuale massimo} \times (365 - \text{giorni di assenza}) / 365$$
 7. Le economie derivanti dalla riduzione del premio in conseguenza delle assenze per malattia di cui all'art. 71 del DL 112/2008, convertito nella L. 133/2008, costituiscono economie di bilancio che non possono implementare il fondo.
 8. Il premio per la performance individuale è erogato, di norma, nel mese di marzo di ogni anno, salvo impedimenti di forza maggiore.

B) DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. In applicazione dell'art. 81 del CCNL 2019/2021, ad una quota di dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate in ciascuna area, secondo il sistema di valutazione in vigore, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio; la misura di detta maggiorazione è stabilita al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale.
2. Le parti concordano che il personale beneficiario di tale maggiorazione è pari al 15% (arrotondato per eccesso) dei dipendenti a tempo indeterminato assegnati all'1/1 dell'anno di riferimento a ciascuna delle seguenti aree:
 - Area tecnica
 - Area finanziaria
 - Area amministrativa
3. L'importo complessivo annuale destinato alla maggiorazione del premio individuale (30%) viene così determinato:

Totale quota destinata prod. collettiva

x 30% x n. dip. beneficiari maggiorazione

n. dip. benefic. premio valutati positiv.

Coelli

22



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

4. La somma così ottenuta viene attribuita tra i dipendenti beneficiari della maggiorazione, senza distinzione di categoria e tipologia di rapporto di lavoro.
5. I dirigenti, in sede di valutazione annuale del personale della propria area, individuano fra i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ottengono la valutazione più elevata, quelli a cui assegnare la maggiorazione di cui al presente articolo (max 15% del personale assegnato alla propria area), segnalando i nominativi al Segretario Generale.

C) COMPENSAZIONE INCENTIVI

1. Il premio correlato alla performance individuale dei dipendenti che avranno percepito incentivi per:
 - Incentive funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e successive modificazioni
 - Incentivi settore entrate (art. 1 comma 1091 Legge 145/2018)
 - Ulteriori compensi aggiuntivi derivanti da specifiche disposizioni di legge

subirà le seguenti riduzioni:

Importo incentivo	Riduzione
Da 0 a 1.500 euro	0%
Da 1.501 a 3.000	20%
Da 3.001 a 7.000	40%
Oltre 7.000	60%

2. Il confronto fra i due emolumenti viene effettuato con riferimento agli incentivi per funzioni tecniche e/o di altri istituti previsti per legge già quantificati al momento della liquidazione annuale del premio di produttività individuale.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dalla compensazione di cui al presente articolo sono ridistribuiti fra tutti i dipendenti non destinatari di incentivi extra, con i criteri generali di cui al presente articolo.

Cooca  23     



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

CAPO III Disciplina delle indennità

Art. 19 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
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 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 Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del proprio Dirigente/Responsabile.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza almeno annuale.

Art. 20 Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di seguito individuate:

- Espletamento di attività esposte al rischio: personale operaio — messi comunale — autisti dei mezzi di trasporto comunale — addetti alla cucina della scuola materna;
- Espletamento di attività disagiata: è riconosciuta per rientri in servizio non oltre e non continuativamente all'orario di lavoro, nei seguenti casi:
 - rientro programmato inferiore a un'ora per celebrazione matrimoni nelle giornate di sabato e domenica e giorni festivi; -
 - rientro non programmato inferiore a un'ora.

Per "rientri non programmati" si intendono i rientri al lavoro del dipendente a seguito di chiamata telefonica urgente del responsabile del servizio, del sindaco o dell'assessore, successivamente confermata per iscritto dal responsabile del servizio.

24
Cecchi [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

L'indennità non è riconosciuta in tutti i casi in cui siano già corrisposti, per il servizio prestato, altri strumenti incentivanti (reperibilità, indennità turno, progetti obiettivi per il raggiungimento performance organizzativa, straordinario elettorale, ecc.).

- Espletamento di attività maneggio valori: Agenti contabili individuati con apposita delibera di Giunta Comunale, ai quali non sia già riconosciuta altra indennità (posizione organizzativa, indennità per specifiche responsabilità ecc.)

La misura dell'indennità viene così definita:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio	€ 1,50	
B	personale esposto a disagio	€ 10,00	
C	personale con funzioni di agente contabile	€ 1,00	

La presente indennità giornaliera è erogata relativamente ai giorni di effettiva esposizione alle suddette condizioni di lavoro, individuate mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze; sono considerate giornate di presenza le assenze pari o inferiori alla mezza giornata.

Art. 21

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

I dipendenti appartenenti alle aree: operatori esperti, istruttori, funzionari e E.Q. (non titolari di posizioni organizzative), di norma entro il mese di gennaio, in presenza di un atto formale del Segretario Generale, possono ricevere l'incarico per "Specifiche Responsabilità" cioè mansioni che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

La medesima indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti o delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore.

Coole *25* *Fla* *4* *g* *g*



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

Si fa riferimento pertanto a “specifiche responsabilità”, che non devono essere intese come “responsabilità di procedimento” atteso che per i dipendenti appartenenti alle aree Istruttori e Funzionari lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al profilo professionale posseduto ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a “specifiche e complesse responsabilità di procedimento”, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 53 del D. Lgs. N. 165/2001.

L'indennità per particolari responsabilità pertanto può essere attribuita ai:

1. Dipendenti responsabili di “procedimenti complessi”, ai sensi della legge 241/1990, oppure di altri incarichi che impongono l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato;
2. Dipendenti a cui è attribuita la responsabilità e/o il coordinamento di servizi;
3. Dipendenti a cui è assegnato il coordinamento di squadra o gruppi di lavoro;
4. Dipendenti a cui sono assegnate funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale.

Le indennità hanno:

- e) cadenza annuale;
- f) decadono il 31 dicembre di ogni anno;
- g) sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali,

Si concorda:

- che per il triennio 2023/2025 la quota massima annualmente destinata alla remunerazione della presente indennità sia stabilita in complessivi euro 15.000)
- che l'importo della singola indennità non può essere inferiore a euro 300,00 e superiore a euro 2.500,00 annue
- Ai dipendenti che rivestono ruoli di ufficiale di stato civile e anagrafe è riconosciuta una indennità pari a euro 350 annui lordi

L'attribuzione dell'incarico al dipendente avviene mediante la seguente procedura:

- a) I Responsabili di Settore titolari di P.O. e/o Dirigenti di norma entro il 31 dicembre di ogni anno propongono al Segretario Comunale i nominativi da incaricare per l'anno successivo riferiti alla propria area o settore, con le necessarie motivazioni e avanzando la proposta di graduazione della relativa indennità;
- b) Il Segretario Comunale collegialmente con i Dirigenti e i titolari di P.O., ricevute tutte le proposte, valuta la correttezza delle stesse ai sensi del presente accordo e verifica che le relative quantificazioni rientrino nel budget annuale. Diversamente concorda con i Responsabili di Settore titolari di P.O. e/o Dirigenti una diversa quantificazione. Qualora in tale fase non sia ancora stato concordato l'importo delle risorse assegnate al presente istituto per l'anno in corso, si farà temporaneamente riferimento al fondo dell'anno precedente, salvo conguaglio successivo;
- c) Il Segretario Generale di norma entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento provvede a formalizzare con atto gli incarichi conferiti.



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

I criteri ai quali i Responsabili di Settore titolari di P.O. e/o Dirigenti dovranno fare riferimento per la valutazione ai fini dell'attribuzione delle indennità sono i seguenti:

- a. Categoria di appartenenza
- b. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività assegnate
- c. Grado di complessità delle procedure poste in atto
- d. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro, in relazione al numero dei componenti degli stessi
- e. Grado di specializzazione delle competenze tecniche necessarie

Le indennità individuali, definite nel loro importo dal Segretario Comunale, sentite le proposte dei Dirigenti e titolari di P.O, sono proporzionalmente ridotte in base alla presenza in servizio, ad eccezione delle assenze per ferie, recupero straordinario, riposi compensativi, congedo di maternità e paternità (obbligatoria ed anticipata), permessi legge 104, limitatamente alle 18 ore mensili e permessi sindacali.

In caso di assunzione e/o cessazione nell'anno sono proporzionate ai giorni di effettivo servizio prestato.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.

Le stesse vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di gennaio dell'anno successivo alla attribuzione dell'incarico.

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 22

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi alle funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016 - art. 45, d.lgs. n. 36/2023);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. 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);
 - e. eventuali altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

27
Cooce.



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nei vigenti Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile EQ del Settore competente.
3. Le somme vengono previste annualmente nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

CAPO I

Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2016/2018.

Art. 23

Prestazioni del personale per 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 previa informazione alle OO.SS. e alla R.S.U.

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

3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 24

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative,

28



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.
- 2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
- 3. La destinazione della somma deliberata dalla Giunta comunale è considerata al lordo degli oneri a carico dell'Ente.

Art. 25

Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4 lett. e) CCNL)

1. L'erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. L'importo giornaliero previsto è fissato in euro 1,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento del servizio esterno (rapportata in caso di lavoro a tempo parziale). Sono considerate giornate di presenza le assenze pari o inferiori alla mezza giornata.
4. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.
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 responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Cooper

Flori

ln

f

Q

l



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

Art. 26

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Si concorda:
 - che per il triennio 2023/2025 la quota massima annualmente destinata alla remunerazione della presente indennità sia stabilita in complessivi euro 2.500,00
 - che l'importo della singola indennità non può essere inferiore a euro 300,00 e superiore a euro 1.500,00 annue
 - l'indennità viene erogata annualmente
3. L'indennità viene assegnata tenendo conto dei 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.
 - 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, con l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, con la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane
 - c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti;
 - d) L'importo complessivo destinato in sede di contratto integrativo annuale a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Dirigente responsabile del personale, sentito il Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate.
 - e) L'indennità viene erogata annualmente di norma nel mese di gennaio dell'anno successivo e viene rapportata ai mesi di effettivo servizio prestato.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 26 del presente CCDI;

Coordinatore

in

[Signature]

[Signature]

[Signature]



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

5. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

TITOLO VII Disposizioni Finali

Art. 27

Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

a) L'Amministrazione si impegna 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 verranno 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 deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante 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. n. 81/2008, deve riguardare 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.

31



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

Art. 28

Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi:

- Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
- Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 29

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

Le parti ritengono di dare valore a quanto previsto nel "Patto per l'Innovazione del Lavoro Pubblico e la coesione sociale", sottoscritto dalle OOSS con il ministro della PA, in cui al punto 4 si evidenzia l'importanza della formazione quale elemento centrale del diritto soggettivo del dipendente pubblico, come investimento organizzativo necessario e strategico per la PA, "garantendo percorsi formativi specifici a tutto il personale con particolare riferimento al miglioramento delle competenze informatiche e digitali e di specifiche competenze avanzate di carattere professionale".

Al fine di assecondare quanto previsto nel citato documento, a partire dal 2024 le parti valuteranno la possibilità di inserire, tra i criteri di valutazione utili ai fini delle progressioni orizzontali (ora differenziali stipendiali) di cui all'art. 5, anche la formazione (esclusa quella obbligatoria), con l'attribuzione di specifici punteggi che riconoscano il merito dei percorsi formativi individuali, raggiunto attraverso la frequentazione di corsi sulle competenze tecnico-specialistiche e giuridico-normative proprie del settore di appartenenza.

Quanto sopra al fine di avere una formazione di qualità, realmente rispondente alle necessità dell'amministrazione ed alla crescita del suo personale.

32



COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

Data 23/11/2023.....

Letto, confermato e sottoscritto

la delegazione di parte datoriale:

Presidente - Mattia Manganaro – Segretario generale

Mattia Manganaro

Componente Giacomo Giovanni Emilio Piva – Vice Segretario

Giacomo Piva

la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP Paola Cottali

Paola Cottali

OO.SS. Territoriale CISL FP Alberto Turra

Alberto Turra

R.S.U. Aziendale Gavina Antonella Cecchini

Gavina Antonella Cecchini

R.S.U. Aziendale Claudia Francesca Cadei

Claudia Francesca Cadei

R.S.U. Aziendale Arnaldo Giuseppe Almici

Arnaldo Almici

R.S.U. Aziendale Giovanni Sorteni

Giovanni Sorteni

DESTINAZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE (art 80 CCNL 2019/2021)							ALLEGATO "A"	
Allegato B	Rif. contrattuali		DESTINAZIONE E 2020	DESTINAZIONE E 2021	DESTINAZIONE E 2022	DESTINAZIONE E 2023	Capitoli di bilancio	note
	Normativa precedente	CCNL 2019/2021						
DESTINAZIONI VINCOLATE/STORICHE								
Indennità di comparto da finanziare con fondo	art. 33 c. 4 lett. b e c CCNL 2004	art. 80	23.300,00	23.200,00	23.000,00	23.500,00	vari	
Differenziale stipendiale B1-B3 e D1-D3								
Progressioni orizzontali storiche finanziate da fondo (al netto di euro 9.500 a carico del bilancio)	art. 17 c. 2 lett. b)	art. 78	146.700,00	160.600,00	167.000,00	197.500,00	vari	
Differenziali posizioni economiche CCNL 2016/2018 (NON ASSOGGETTATI AL LIMITE DEL FONDO DICH. CONGIUNTA N. 5 ccnl 2016/2018)	art. 17 c. 2 lett. b)		7.040,93					
Indennità turno polizia locale	art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1999	art. 80 c. 2 lett. d)	25.500,00	23.500,00	22.000,00	30.000,00	13110/12	
Maggiorazioni per riposi compensativi	art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1999	art. 80 c. 2 lett. d)						
Reperibilità operai	art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1999	art. 80 c. 2 lett. d)	4.500,00	2.600,00	2.300,00	2.300,00	11510/5	
Reperibilità/condiz. lavoro anagrafe	art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1999	art. 80 c. 2 lett. d)	150,00	200,00	200,00	200,00	11710/9	
Reperibilità agenti polizia locale	art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1999	art. 80 c. 2 lett. d)	7.000,00	6.900,00	6.500,00	7.000,00		
Indennità condiz. di lavoro (operai cuoche messi)	art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1999	art. 80 c. 2 lett. c)	3.800,00	4.100,00	4.100,00	3.800,00	vari	
Indennità servizio esterno pers. Vigilanza		art. 80 c. 2 lett. f)	3.000,00	2.500,00	2.300,00	2.500,00	13110/12	
Compensi specifiche responsabilità personale cat. D, B, C, /indennità di funzione pers. C, D	art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 1999	art. 84	11.700,00	11.200,00	11.700,00	15.000,00	vari	
Indennità di funzione pers. Cat C e D vigilanza		art. 97	2.100,00	2.100,00	2.450,00	2.500,00		
Compensi specifiche responsabilità personale cat. D, B, C, (uff. stato civile, anagrafe elettorale, resp. Tributi, Archivistici informatici)	art. 17, c. 2, lett. i) CCNL 1999		1.500,00	1.467,00	1.467,00		vari	
Indennità ex ottava qualifica	art. 37 CCNL 1995	art. 80	775,00	775,00	775,00	775,00	13110/12	
TOTALE VOCI VINCOLATE/STORICHE			237.065,93	239.142,00	243.792,00	285.075,00		
DESTINAZIONI REGOLATE DALL'ACCORDO ANNUALE								
Nuove progressioni orizzontali da 1/12/2022		art. 68 lett. J	3.000,00	2.000,00	2.000,00	14.150,00		
Incentivi produttività su valutazione individuale		art. 80 c. 2 lett. b)	41.654,02	47.627,95	42.977,95	53.680,35	vari	
INCENTIVO PER PROGETTO COVID 2020	art. 17, c.2, lett. a)		7.000,00	-	-			
Incentivi per obiettivi di gruppo/performance organizzativa		art. 80 c. 2 lett. a)	23.000,00	23.000,00	23.000,00	23.000,00	vari	
Quota parte rimborsi messi notificatori	art. 54 c. 3 lett. f) CCNL 2000	art. 68 lett. h						
Incentivi accertamenti ICI	art. 15 c. 1 lett. k)	art. 68 lett. g	150,00	100,00	100,00	-	11410/3	
Somme non utilizzate parte stabile del fondo anno precedente da destinare e incentivi produttività individuale		art. 68	2.011,59	4.537,69	4.549,14	2.312,87		
TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE DALL'ACCORDO ANNUALE			76.815,61	77.265,64	72.627,09	93.143,22		
TOTALE VOCI FISSE E VARIABILI			311.869,95	316.407,64	316.419,09	378.218,22		
COMPONENTI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE								
Incentivi funzioni tecniche	art. 113 D.Lgs 50/2016		30.000,00	30.000,00	50.000,00	110.000,00		
Incentivi censimento e ISTAT			5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	11710/13	
Trasferimenti dallo Stato per indennità ordine pubblico			9.400,00			10.000,00		
Incentivi uff. tributi			17.000,00	17.000,00	17.000,00	17.000,00	11410/11	
							13110/6	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE DAL LIMITE			61.400,00	52.000,00	72.000,00	142.000,00		
TOTALE COMPLESSIVO			373.269,95	368.407,64	388.419,09	520.218,22		

wooki flet en. P g

