



COMUNE DI BRESCIA

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente per l'anno 2017.

la Delegazione trattante dell'Ente nelle seguenti persone:

Presidente Giandomenico Brambilla

Componente Carmelina Barilla

Componente Claudio Reboni

la Delegazione di parte sindacale nelle seguenti persone:

RSA CISL Platani

RSA _____

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

per CGIL FP

per CISL FPS

per UIL FPL

Letto, confermato, sottoscritto

Addi 30/12/2017 in Brescia

Visti

- il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente del 2008;
- il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente 2009-10;

- il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente 2011;
- il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente 2012-13;
- il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente 2014;
- il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente 2015;
- il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente 2016;
- il parere favorevole del Collegio dei revisori dei conti all'ipotesi di CCDI 2017 del personale dirigente;
- l'autorizzazione della Giunta comunale alla sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI 2017 del personale dirigente;

tra le parti si concorda quanto segue

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA DIRIGENZA DEL COMUNE DI BRESCIA ANNO 2017

Art. 1 - Ambito e validità del presente accordo

Il presente accordo integrativo decentrato, formulato ai sensi del C.C.N.L. del 22.2.2010 per l'area della dirigenza, si applica sia ai dirigenti a tempo indeterminato che ai dirigenti a tempo determinato del Comune di Brescia. L'accordo ha validità per il 2017 e fino alla sottoscrizione di una nuova intesa.

Art. 2 - Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero

Le posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero sono:

- responsabile del Settore Servizi Demografici;
- comandante del Corpo di Polizia Locale;
- responsabile del Settore Cultura, Biblioteche e Turismo o responsabile del Settore Musei;
- responsabile del Settore Protezione Ambientale e Civile;
- responsabile del Settore Strade (o dirigente tecnico sostituto);
- responsabile del Settore Prima infanzia e Scuole dell'infanzia;
- responsabile del Settore Servizi Sociali;
- responsabile del Settore Segreteria Generale e Trasparenza;
- responsabile del Settore Risorse Umane;
- responsabile del Settore Mobilità e Trasporti (o dirigente tecnico sostituto);
- responsabile del Settore Bilancio e Ragioneria (o dirigente dell'Area Risorse sostituto).

Art. 3 - Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti

L'attività di formazione indirizzata ai dirigenti, pur con le proprie specificità, è parte del più generale piano di formazione elaborato dall'Amministrazione.

Il piano deve essere improntato alla necessità di aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, di apprendere le migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie e, in generale, di quanto utilizzato nella normale attività, di

2

operare ai fini di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione della utenza. Il piano deve inoltre contenere i necessari e opportuni modi di informazione e formazione in merito alle norme relative alla sicurezza, all'anticorruzione ed alla trasparenza. L'attività formativa svolge anche una funzione di supporto alla dirigenza nell'ottica dei processi valutativi e di riorganizzazione.

Art. 4 - Norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008)

I dirigenti, nell'ambito delle attribuzioni con delega di datori di lavoro, proporranno all'Amministrazione, su base pluriennale, una ragionevole pianificazione degli interventi necessari per adeguare gli ambienti di lavoro sotto il profilo igienico, sanitario e delle norme di sicurezza vigenti.

Art. 5 - Sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4, 5 dell'art. 26 CCNL del 23.12.1999

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 26, comma 6, del CCNL ("Finanziamenti della retribuzione di posizione e di risultato"), le parti verificano la sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4, 5. In particolare, per quanto concerne il comma 3 del medesimo articolo, l'importo complessivo lordo dipendente nel 2017 è di euro 420.000 (lordo dipendente) con riferimento alle fattispecie contenute nella ricognizione del Direttore Generale prot. n. 202867/2017 e alle competenze/responsabilità aggiuntive derivanti dalla realizzazione dei progetti di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 contenuti nel PEG 2017-19.

Art. 6 - Retribuzione di posizione e di risultato

Per quanto riguarda l'utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente a tempo determinato ed indeterminato per l'anno 2017, gli importi (lordo dipendente) sono i seguenti:

Retribuzione posizione	€ 1.478.000
Retribuzione risultato	€ 261.000
Incentivi alla progettazione	€ 3.000
Retribuzione totale dirigenti	€ 1.742.000

Per l'anno 2017, al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota del 15% delle risorse complessive destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, cui si somma la parte di retribuzione di posizione non corrisposta in relazione a posizioni dirigenziali, previste in dotazione organica, scoperte in tutto o in parte nell'anno (importo da accertare a consuntivo, che si aggiunge ai 261.000 euro indicati).

In applicazione dell'art. 9 del Regolamento del Corpo di Polizia municipale, quando le funzioni del comandante sono svolte in via continuativa dal vice comandante a quest'ultimo è attribuito il trattamento del Responsabile del Settore Vigilanza – Corpo di Polizia .

Nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato (la parte riferita al 15% sopra indicato), il Direttore Generale dispone di un fondo per le quote aggiuntive, quantificato in un importo massimo fino al 15% dell'importo totale previsto, che può essere dallo stesso destinato conformemente a quanto stabilito nel successivo articolo sul sistema premiale.

Alla retribuzione di posizione del Comandante di Polizia si aggiunge la specifica indennità prevista per tale funzione dalla contrattazione collettiva nazionale.

Art. 7 - Sistema premiale del personale dirigente

Il sistema premiale del personale dirigente è contenuto nell'Allegato n. 1 al presente documento.

Art. 8 - Criteri generali di distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione

La Giunta approva il sistema di graduazione delle posizioni sulla base della metodologia proposta dal Nucleo di valutazione. La Giunta inoltre approva i valori delle fasce di posizione dei dirigenti previa informazione alle organizzazioni sindacali ed alla RSA.

I criteri generali per detto sistema di graduazione sono determinati previa informazione alle Organizzazioni sindacali.

Art. 9 - Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti

I criteri relativi ai sistemi di valutazione dei dirigenti sono quelli contenuti nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale" e sono adottati previa informazione alle Organizzazioni sindacali.

Art. 10 - Diritto al contraddittorio

E' diritto individuale d'ogni singolo dirigente poter accedere ad un contraddittorio con gli organi competenti ed in particolare con il Nucleo di Valutazione, nei seguenti casi:

- condizioni per la realizzazione degli obiettivi su cui si attiva la retribuzione di risultato;
- valutazione dei risultati conseguiti, in relazione a quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale";
- revoca o passaggio ad altro incarico;

Del contraddittorio deve essere data evidenza scritta.



Art. 11 Comitato dei Garanti

Il comitato dei garanti ha durata triennale ed è composto da tre membri: il primo designato dal Comune, il secondo eletto dai dirigenti del Comune ed il terzo, con funzioni di presidente, di comune accordo fra gli altri due membri. In mancanza di accordo quest'ultimo verrà designato dal Presidente del Tribunale o dal Prefetto.

Art. 12 Risoluzione consensuale

La risoluzione consensuale può essere proposta dall'Amministrazione o dal dirigente, dando il diritto, se concordata, ad un'indennità contenuta nei limiti previsti dal CCNL. Per il procedimento il dirigente può farsi assistere da una organizzazione sindacale.

L'indennità prevista dall'Amministrazione per la risoluzione consensuale non è parte dei fondi previsti per l'indennità di posizione e di risultato.

Possono accedere all'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro i dirigenti del Comune di Brescia con almeno cinque anni di anzianità dirigenziale presso questa Amministrazione. La procedura può essere attivata sia dall'Amministrazione che dal dirigente interessato e si conclude esclusivamente con l'accordo delle parti, dando diritto, se concordata, ad un'indennità che può variare fino ad un massimo di 24 mensilità composte da stipendio tabellare, retribuzione di posizione, salario di anzianità.

Per i dirigenti che nei 24 mesi successivi alla data stabilita per la risoluzione consensuale maturino il diritto al trattamento di quiescenza, secondo la normativa vigente al tempo, l'ammontare dell'indennità non potrà eccedere il valore della retribuzione prevista per il periodo mancante al godimento del diritto di quiescenza.

Art. 13 - Part-time

Le parti ritengono, in linea di principio, il part-time incompatibile con l'attività dirigenziale.

Nel caso di specifiche disposizioni legislative, le parti potranno definire l'applicazione dell'istituto con esclusivo riferimento a gravi necessità di ordine familiare o per una piena applicazione del concetto di pari opportunità.

Art. 14 - Assicurazione e patrocinio legale

Il Comune provvede alle forme di assicurazione previste dalle norme di legge e di contratto, riguardo ai rischi derivanti dalla responsabilità civile verso terzi, nonché i danni derivanti dalla circolazione di veicoli per ragioni di servizio.

Si applica per i dirigenti in tema di patrocinio legale la disciplina normativamente prevista.



5

Art. 15 - Prestazione lavorativa dei dirigenti

Assunti pienamente i contenuti dell'art. 16 del CCNL del 10.4.1996 per ogni effetto giuridico e contrattuale, le parti rimandano alla dichiarazione congiunta N. 1 per un indirizzo di ordine etico e comportamentale.

Dichiarazione congiunta n. 1

Il dirigente, su richiesta del Sindaco, dell'Assessore competente, del Direttore generale, del Segretario Generale, e qualora si riveli comunque necessario, è a disposizione dell'Amministrazione per l'esercizio delle proprie funzioni anche nelle giornate di sabato e festive, nel rispetto della normativa vigente in tema di riposo settimanale.

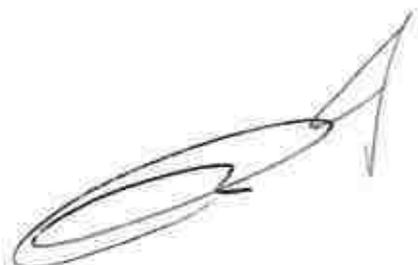
Premesso che il CCNL non prevede per la dirigenza un debito orario si ritiene indispensabile una presenza minima di servizio di n. 36 ore settimanali e comunque di almeno n. 144 ore nelle quattro settimane. Il dirigente organizza il proprio orario di servizio sulla base delle esigenze derivanti dall'incarico attribuitogli e deve comunque garantire ampie presenze con gli altri dipendenti. La presenza del dirigente è attestata con l'uso del cartellino magnetico di rilevazione. Tale sistema certificherà, nel caso, anche la fruizione del servizio mensa.

Dichiarazione di parte sindacale n. 1

Le organizzazioni sindacali chiedono all'Amministrazione Comunale, per consentire un adeguato confronto tra le parti, non condizionato dalla fine dell'esercizio, che la trattativa per la contrattazione decentrata integrativa per il personale dirigente del 2018 si concluda entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. Si spera ovviamente che questa dichiarazione sia condivisa dall'Amministrazione.

Dichiarazione di parte sindacale n. 2

Le organizzazioni sindacali chiedono all'Amministrazione Comunale, in vista della scadenza del mandato amministrativo che si profila per il mese di maggio 2018, per coerenza di valutazione rispetto all'assegnazione degli obiettivi, che il processo di valutazione dei risultati 2017 e la relativa corresponsione degli emolumenti spettanti avvenga prima del termine del mandato stesso. Si spera ovviamente che questo sia pure l'intendimento dell'Amministrazione.




ALLEGATO N. 1 – SISTEMA PREMIALE DEL PERSONALE DIRIGENTE

1. Premessa

La retribuzione di risultato del personale dirigente del Comune di Brescia si compone di due parti:

1. una parte erogata a tutto il personale dirigenziale in modo direttamente proporzionale al punteggio di fascia ottenuto (derivante dalla valutazione della performance, in base alle modalità stabilite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale);
2. una seconda parte (eventuale) composta di quote aggiuntive, destinate al personale dirigenziale in diversa quantità, e collegate:
 - al raggiungimento di ulteriori obiettivi (rispetto a quelli indicati al punto 1), assegnati ex ante o in itinere;
 - e/o ad una ulteriore valorizzazione di obiettivi già assegnati (sia in itinere che ex post);
 - e/o alla pluralità di incarichi ricoperti durante l'anno;
 - e/o a comportamenti organizzativi aggiuntivi e diversi rispetto a quelli indicati ex ante nella schede da valutazione.

2. La retribuzione di risultato proporzionale ai punteggi

La quantificazione delle risorse destinate allo scopo di cui al punto 1), qui indicata con RR, permette di calcolare l'importo massimo teorico raggiungibile per ciascun dirigente attraverso la medesima formula, valida per tutto il personale dirigenziale:

Massimo teorico individuale = RR / numero dirigenti

Dato il massimo teorico individuale, l'importo che, al termine dell'esercizio, può essere effettivamente corrisposto ai dirigenti per tale voce della retribuzione di risultato è, quindi, proporzionale al punteggio raggiunto rispetto al massimo punteggio ottenibile:

Retr. Risult. Individuale = massimo teorico * (punteggio ottenuto / 100)

Nel caso in cui il raggiungimento degli obiettivi individuali sia inferiore al 60% del punteggio massimo ottenibile per tale fattore valutativo, al dirigente non sarà corrisposta la quota di retribuzione di risultato corrispondente. Ai fini di consentire l'adozione di eventuali misure correttive e migliorative, l'Amministrazione effettua, con il coinvolgimento dei responsabili di Area, nel mese di luglio, una puntuale verifica (anche in contraddittorio con i singoli dirigenti) sullo stato di attuazione degli obiettivi individuali assegnati.

Gli importi derivanti dal mancato raggiungimento del punteggio massimo da parte dei dirigenti costituiscono una economia per l'Ente; l'importo di tali residui non potrà essere portato all'anno successivo né in incremento né in riduzione del fondo.

3. Le quote aggiuntive

Come indicato al punto 2 del primo paragrafo, il personale dirigenziale può eventualmente essere ulteriormente valorizzato attraverso l'attribuzione di quote aggiuntive di retribuzione di risultato (nei limiti complessivi destinati allo scopo dalla contrattazione decentrata).

Tali quote aggiuntive possono essere ricondotte a cinque casistiche:

- a) importi destinati alla valorizzazione di obiettivi ulteriori, rispetto ai tre di cui al punto 1), assegnati o nella fase ex ante o in itinere (ma non ex post);

- b) importi destinati, nella fase ex ante ed in itinere, alla valorizzazione ulteriore di obiettivi già assegnati al dirigente;
- c) importi destinati ex post a premiare in modo particolare la realizzazione di un obiettivo precedentemente assegnato al dirigente (premio di eccellenza);
- d) importi destinati ex post a premiare i dirigenti che abbiano ricoperto nell'anno una pluralità di incarichi. In questo caso, l'attribuzione di quote aggiuntive può avvenire esclusivamente nei casi in cui ad un dirigente responsabile di Area/Settore/Servizio/Collaborazione specialistica sia affidato un altro incarico di responsabilità di Area/Settore/Servizio/Collaborazione specialistica, eccezion fatta:
 - per responsabili di Area a cui venga affidata la responsabilità di Settore/Servizio/Collaborazione specialistica della medesima Area;
 - per responsabili di Settore a cui venga affidata la responsabilità di Servizio/Collaborazione specialistica del medesimo Settore.
- e) importi destinati ex post a premiare i dirigenti che abbiano evidenziato dei comportamenti organizzativi aggiuntivi e diversi rispetto a quelli indicati ex ante nella scheda di valutazione (ma ricompresi tra i fattori di valutazione dei comportamenti organizzativi previsti dal Sistema di misurazione e valutazione).

Tutte le decisioni in merito a dette quote aggiuntive sono assunte dal Direttore Generale e validate dal Nucleo di valutazione. Qualora si tratti del caso di cui alle lettere a) e b), gli obiettivi aggiuntivi devono risultare nel piano della performance e nella scheda individuale (di assegnazione degli obiettivi) del dirigente (in quest'ultima, va specificato anche l'importo della quota aggiuntiva); tali obiettivi aggiuntivi di cui alla lettera a) possono essere assegnati dal Direttore entro due mesi dalla assegnazione degli obiettivi nei documenti ufficiali di programmazione dell'Ente. Qualora si tratti del caso di cui alla lettera b), nella scheda individuale (di assegnazione degli obiettivi) del dirigente va aggiunta, a fianco dell'obiettivo interessato, l'indicazione dell'importo della quota aggiuntiva; tale valorizzazione aggiuntiva può essere decisa dal Direttore entro l'assestamento di bilancio. Infine, qualora si tratti del caso di cui alla lettera c), d) ed e) l'attribuzione del premio di eccellenza, della valorizzazione della pluralità di incarichi e dei comportamenti organizzativi aggiuntivi (ed i relativi importi) devono risultare nella scheda individuale di valutazione a consuntivo del dirigente.

I criteri per l'attribuzione delle quote aggiuntive sono i seguenti:

- i. per quanto riguarda gli importi di cui alle lettere a) e b), in relazione a obiettivi che presentino le seguenti caratteristiche:
 - a. intensità quali-quantitativa delle relazioni con gli stakeholder;
 - b. trasversalità, intesa come numero di settori coinvolti;
 - c. innovatività, intesa come innovazione di prodotto e/o processo (obiettivo sfidante);
 - d. rilevanza, intesa come criticità del pieno raggiungimento dell'obiettivo complessivo a cui fa riferimento.
- ii. per quanto riguarda il premio di eccellenza:
 - a. in presenza di raggiungimento dell'obiettivo in modo significativamente superiore rispetto al target atteso assegnato ex ante;
 - b. in relazione alla complessità, rilevanza e strategicità dell'obiettivo stesso.
- iii. per quanto riguarda gli importi di cui alla lettera d), in relazione ai seguenti fattori:
 - a. numerosità degli incarichi aggiuntivi;
 - b. rilevanza degli stessi (da rapportare alla relativa pesatura della posizione);
 - c. tempo in cui, nel corso dell'anno, sono stati ricoperti tali incarichi;
 - d. livello di performance conseguita nel ricoprire tali incarichi;
- iv. per quanto riguarda gli importi di cui alla lettera e), in relazione ai seguenti fattori:
 - a. per comportamenti organizzativi legati ad aspetti ed eventi emersi nel corso dell'anno e non preventivamente inseriti nella scheda di valutazione;
 - b. a fronte della rilevanza del comportamento manifestato dal dirigente per dette fattispecie.

Deu

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

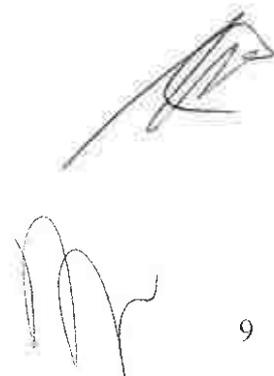
Le quote aggiuntive possono essere cumulative e sono potenzialmente attribuite a tutto il personale dirigente (sia Responsabili di Area che Responsabili di Settore/Unità di staff/Servizio). Per ogni obiettivo possono essere attribuite dal Direttore generale al massimo tre quote del valore unitario compreso tra i 300 e gli 800 euro, seguendo i medesimi criteri sopra indicati (da i. a ii., a seconda della fattispecie). Per la fattispecie di cui al punto iii. e iv., possono essere attribuite dal Direttore generale al massimo cinque quote del valore unitario compreso tra i 300 e gli 800 euro. Per i Responsabili di Area, può essere valorizzato con quote aggiuntive anche l'obiettivo di compartecipazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati ai propri Responsabili di Settore/Unità di staff/Servizio, in ragione del livello di compartecipazione stessa e della rilevanza, strategicità, difficoltà degli obiettivi.

Le quote aggiuntive riconducibili alle lettere a) e b) sono corrisposte a consuntivo in modo proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi collegati, misurati e valutati con le stesse metodologie previste dal Sistema di misurazione e valutazione per tutti gli obiettivi dirigenziali.

Nel caso del premio di eccellenza di cui alla lettera c), esso è corrisposto a consuntivo per intero in quanto presuppone a priori il raggiungimento al 100% dell'obiettivo a cui si ricollega.

Le quote di cui alla lettera d) ed e), infine, sono corrisposte a consuntivo in base ai criteri di cui ai punti iii e iv.

Il numero massimo di quote attribuibili al singolo dirigente è pari a otto.





COMUNE DI BRESCIA
SETTORE RISORSE UMANE

30/12/2017

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate anni 2017. **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa: 05/12/2017 Contratto: 30/12/2017
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Giandomenico Brambilla (Direttore Generale) Componenti: Carmelina Barilla (Segretario Generale), Claudio Reboni (Responsabile del Settore Risorse Umane) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DIREL, DIRER RSA: Fulvio Frattini Firmatari della preintesa: per la parte pubblica: Giandomenico Brambilla, Claudio Reboni, Carmelina Barilla per le Organizzazioni sindacali Gianmarco Pollini (CISL), Cesare Meini (UIL) e Marco Drera (CGIL) per la RSA: Fulvio Frattini Firmatari del contratto: per la parte pubblica: Giandomenico Brambilla, Claudio Reboni, Carmelina Barilla per le Organizzazioni sindacali Gianmarco Pollini (CISL), Cesare Meini (UIL) e Marco Drera (CGIL) per la RSA: Fulvio Frattini
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate anno 2017 b) Personale esonerato dallo sciopero per i servizi essenziali c) Sistema premiale d) Formazione e) Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro f) Disciplina del contraddittorio g) Composizione del Comitato dei garanti h) Disciplina relativa alla risoluzione consensuale i) Part-time j) Assicurazione e patrocinio legale k) Prestazione lavorativa dei dirigenti (orari e giorni)

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 28/12/2017
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 30/12/2016 con deliberazione della Giunta comunale n. 827 (poi modificato, per le parti relative alla performance, con deliberazioni della Giunta comunale n. 242 del 02/05/2017, n. 464 del 01/08/2017 e n. 680 del 14/11/2017).
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? È stato adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 40 del 31/01/2017.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Il Nucleo ha provveduto a validare la relazione sulla performance.
Eventuali osservazioni Si fa presente che, conformemente a quanto indicato in pareri e pronunciamenti dell'Aran, della Ragioneria Generale dello Stato e della Corte dei Conti, per la rappresentazione del fondo si è tenuto conto anche del personale dirigenziale a tempo determinato.		

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

- Articolo 1. Ambito di applicazione e validità del contratto
- Articolo 2. Elencazione delle posizioni dirigenziali che sono esonerate dallo sciopero per garantire i servizi essenziali
- Articolo 3. Indicazione dei criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti
- Articolo 4. Iniziative dei dirigenti con riferimento alle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008)
- Articolo 5. Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4, 5 dell'art. 26 CCNL del 23.12.1999
- Articolo 6. Determinazione degli importi complessivi relativi alla retribuzione di posizione e risultato per l'anno 2016
- Articolo 7. Descrizione del sistema premiale
- Articolo 8. Criteri generali di distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione
- Articolo 9. Descrizione delle modalità di verifica dei risultati e di valutazione dei dirigenti
- Articolo 10. Disciplina del contraddittorio
- Articolo 11. Composizione del Comitato dei garanti
- Articolo 12. Disciplina relativa alla risoluzione consensuale
- Articolo 13. Part-time
- Articolo 14. Assicurazione e patrocinio legale
- Articolo 15. Prestazione lavorativa dei dirigenti (orari e giorni)

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel 2016 nel seguente modo (importi lordo dipendente):

Retribuzione posizione dirigenti	€ 1.478.000
Retribuzione risultato dirigenti	€ 261.000
Incentivi progettazione	€ 3.000
Retribuzione totale dirigenti	€ 1.742.000

Gli importi di retribuzione di posizione non utilizzati nel 2017 andranno a finanziare la retribuzione di risultato nel medesimo anno.

C) 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

Il contratto ripropone precedenti disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, già sottoposte al vaglio di codesto Collegio e del Nucleo di valutazione; le limitate modifiche apportate vanno verso una maggiore differenziazione delle valutazioni e dei compensi relativi:

- si stabilisce che la retribuzione di risultato venga corrisposta in misura direttamente proporzionale al punteggio numerico attribuito in esito al processo valutativo;
- si conferma la previsione che le risorse per mancato raggiungimento del punteggio massimo di valutazione costituiscono economia per il bilancio dell'Ente.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Le progressioni economiche non sussistono per la dirigenza.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il contratto salvaguarda la disciplina vigente (contenuta nel CCDI 2016 della dirigenza) senza intervenire su aspetti giuridicamente innovativi.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Voce non presente.

Il direttore generale
Dott. Giandomenico Brambilla





COMUNE DI BRESCIA
SETTORE RISORSE UMANE

30/12/2017

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2017. Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, è stato quantificato dall'Amministrazione nei seguenti importi lordo dipendente:

Descrizione	Importo 2016 in €
Risorse stabili (escluse quelle di cui al punto successivo)	1.288.532,59
Risorse di cui all'art. 26, comma 3, del CCNL 23.12.1999	414.000
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 1, comma 236, legge 28 dicembre 2015, n. 208	37.332
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 1, comma 236, legge 28 dicembre 2015, n. 208	3.000
Totale risorse	1.742.864,59

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2017 è stata quantificata, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 1.295.246,53 (cui si sommano le risorse di cui all'art. 26, comma 3, del CCNL 23.12.1999). L'importo di cui all'art. 26, comma 1, lettera a) del CCNL 23/12.1999 "Ammontare complessivo Fondo di Posizione e risultato per l'anno 1998", pari ad € 1.251.692 (lordo dipendente), è integrato dalle seguenti somme incrementali:

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi (lordo dipendente):

Descrizione	Importo 2017
CCNL 23/12/1999 – Art. 26, comma 1, lett. d)	€ 38.887
CCNL 26/02/2006 – Art. 23, comma 1	€ 41.080
CCNL 26/02/2006 – Art. 23, comma 3	€ 61.887
CCNL 14/05/2007 – Art. 4, comma 1	€ 53.768
CCNL 14/05/2007 – Art. 4, comma 4	€ 33.680
CCNL 22/02/2010 – Art. 16, comma 1	€ 18.658
CCNL 22/02/2010 – Art. 16, comma 4	€ 67.920
CCNL 03/08/2010 – Art. 5, comma 1	€ 17.108
CCNL 03/08/2010 – Art. 5, comma 2	€ 18.220
CCNL 03/08/2010 – Art. 5, comma 4	€ 33.693
Totale	€ 384.901

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo 2017
Art. 26, comma 3, del CCNL 23.12.1999	€ 414.000

Art. 26, comma 5, del CCNL 23.12.1999	€ 37.468
Art. 26, comma 1, lettera g), del CCNL 23/12/1999	€ 197.364
Totale	€ 648.832

Per quanto riguarda lo stanziamento delle risorse di cui all'art. 26, comma 3, si veda l'attestazione del 27/11/2017 del Nucleo di valutazione (in atti del Settore Risorse Umane).

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate (lordo dipendente):

Descrizione	Importo 2017
CCNL 23/12/1999 art. 26 comma 2 integraz. 1,2% m.s.1997	€ 37.332
Incentivi per la progettazione	€ 3.000
Somme non utilizzate nell'anno precedente	€ 0
Totale	€ 40.332

Per quanto riguarda lo stanziamento delle risorse di cui all'art. 26, comma 2, si veda l'attestazione del 17/05/2017 del Nucleo di valutazione (in atti del Settore Risorse Umane).

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni (lordo dipendente):

Descrizione	Importo 2017
Parte stabile	
Art. 1, comma 3, lettera e), del CCNL 12/02/2002	€ 148.665,54
Trasferimento dirigenti a FARCOM	€ 190.623
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	€ 0
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	€ 243.603,87
Art. 1, comma 236, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (limite fondo 2015 parte fissa)	€ 0
Art. 1, comma 236, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	€ 0
Altre decurtazioni	€ 0
Totale riduzioni di parte stabile	€ 582.892,41
Parte variabile	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	€ 0
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	€ 0
Art. 1, comma 236, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (limite fondo 2015 parte variabile)	€ 0
Art. 1, comma 236, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	€ 0
Altre decurtazioni	€ 0
Totale riduzioni di parte variabile	€ 0
Totale generale riduzioni	€ 582.892,41

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo 2017
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 2.285.425
Risorse variabili	€ 40.332
Totale fondo tendenziale	€ 2.325.757,00
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	

Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 582.892,41
Decurtazione risorse variabili	€ 0
Totale decurtazioni fondo tendenziale	€ 582.892,41
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 1.702.532,59
Risorse variabili	€ 40.332
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 1.742.864,59

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Si precisa che gli importi relativi alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente a tempo determinato sono stati inseriti nel medesimo fondo.

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 specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Voce non presente.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 1.759.000 per il 2016 così suddivise:

Retribuzione posizione dirigenti	€ 1.478.000
Retribuzione risultato dirigenti	€ 261.000
Incentivi progettazione	€ 3.000
Retribuzione totale dirigenti	€ 1.742.000

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Si tratta di un importo residuale pari a poco più di 3 mila euro.

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

Descrizione	Importo 2017
Somme non regolate dal contratto	0
Somme regolate dal contratto	€ 1.742.000
Destinazioni ancora da regolare	€ 864,59
Totale	€ 1.742.864

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

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

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

Non previsto per l'area della dirigenza.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la retribuzione di risultato è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

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

Fattispecie non prevista per la dirigenza.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo anno 2017 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016 e 2015.

	2015	2016	2017
Art. 26 : CCNL 23/12/1999			
- comma 1 a)	€ 1.251.692,00	€ 1.251.692,00	€ 1.251.692,00
- comma 1 b)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 1 c)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 1 d) (dec. 31/12/1999)	€ 38.887,00	€ 38.887,00	€ 38.887,00
- comma 1 e)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 1 f)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 1 g)	€ 190.452,46	€ 193.311,44	€ 197.364,00
- comma 1 i) di cui:	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
quota ret. Pos. L.	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
quota ret. Ris. L.	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 2	€ 37.332,00	€ 37.332,00	€ 37.332,00
- comma 3	€ 418.447,00	€ 418.556,00	€ 414.000,00
- comma 4	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 5	€ 37.468,00	€ 37.468,00	€ 37.468,00
Art. 23 : CCNL 22/02/2006			
- comma 1	€ 41.080,00	€ 41.080,00	€ 41.080,00
- comma 3	€ 61.887,00	€ 61.887,00	€ 61.887,00
Art. 4 : CCNL 14/05/2007			
- comma 1	€ 53.768,00	€ 53.768,00	€ 53.768,00
- comma 4	€ 33.680,00	€ 33.680,00	€ 33.680,00
Art. 16 CCNL 22/02/2010			
- comma 1	€ 18.658,00	€ 18.658,00	€ 18.658,00
- comma 4 punto primo	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 4 punto secondo	€ 67.920,00	€ 67.920,00	€ 67.920,00
Art. 17 CCNL 22/02/2010			
- comma 2	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 3	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 4	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 5	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 6	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 7	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 18 CCNL 22/02/2010 (Regioni)			
- comma 1	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 2	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 5 CCNL 3/8/2010			
- comma 1	€ 17.108,00	€ 17.108,00	€ 17.108,00
- comma 2	€ 18.220,00	€ 18.220,00	€ 18.220,00
- comma 4	€ 33.693,00	€ 33.693,00	€ 33.693,00
Riduzione art. 1 CCNL 12/02/2002	-€ 148.665,54	-€ 148.665,54	-€ 148.665,54
Decurtazione esternalizzazione FARCOM	-€ 190.625,00	-€ 190.625,00	-€ 190.625,00
Totale voci soggette a riduzione	€ 1.984.360,89	€ 1.983.971,90	€ 1.983.468,46
Incentivi progettazione ex art. 92 del d.lgs n. 163/2006	€ 15.600,00	€ 20.000,00	€ 3.000,00
Economie esercizio precedente - retribuzione di Posizione	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Economie esercizio precedente - retribuzione di Risultato	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale voci (ante riduzione)	€ 1.999.960,89	€ 2.003.971,90	€ 1.986.468,46
Tetto massimo teorico del fondo		€ 1.740.757,02	€ 1.740.757,02
Art. 9 c. 2 bis D.L. 78/2010 (decurtazione fondo limite 2010)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 9 c. 2 bis D.L. 78/2010 (decurtazione riduzione proporzionale personale)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 9 c. bis (come modificato dal c. 456 dell'art. 1 L. 147/2013)	€ 243.603,87	€ 243.603,87	€ 243.603,87
Art. 1 c. 236 legge 208/2015	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale voci (post riduzione)	€ 1.756.357,02	€ 1.760.368,03	€ 1.742.864,59

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2016 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2015.

	2015	2016	2017
Retribuzione posizione dirigenti	€ 1.426.000	€ 1.478.000	€ 1.478.000
Retribuzione risultato dirigenti	€ 313.000	€ 261.000	€ 261.000
CCNL 23/12/1999 – Art. 26, comma 1, lett. e) Incentivi per la progettazione	€ 21.676	€ 20.000	€ 3.000
Retribuzione totale dirigenti	€ 1.760.676	€ 1.759.000	€ 1.742.000

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

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

Tutte le somme relative al fondo sono imputate negli appositi capitoli dei centri di costo del PEG, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo è costante.

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

Il limite di spesa di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs n. 75/2017 è stato rispettato in quanto il fondo nel 2017 (al netto degli incentivi alla progettazione) è stato confermato nel medesimo importo del 2016.

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

La verifica positiva delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo è contenuta nella relazione in atti del Settore Risorse Umane.

Il direttore generale
Dott. Giandomenico Brambilla





COMUNE DI BRESCIA
COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

28/12/2017

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

Il Collegio dei revisori dei conti

Visti:

- gli artt. 40 e 40bis del d.lgs n. 165/2001;
- l'art. 9, comma 2bis, del D.L. n. 78/2010;
- la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012 e sue integrazioni;

Visti, altresì:

- l'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente per l'anno 2017 sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalle organizzazioni sindacali in data 05/12/2017;
- la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria, relative al Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente per l'anno 2017, sottoscritte dal Responsabile del Settore Risorse Umane;

Verificata:

- la compatibilità dei costi dell'ipotesi contrattuale del 05/12/2017 con i vincoli di bilancio;
- la correttezza dell'applicazione di quanto disposto dall'art. 9, comma 2bis, del D.L. n. 78/2010;
- la correttezza dell'applicazione dell'articolo 1, comma 236, legge 28 dicembre 2015, n. 208 relativamente alla decurtazione del fondo 2016 rispetto a quello dell'anno 2015;
- la correttezza di quanto disposto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs n. 75/2017;
- la coerenza e la correttezza della compilazione delle sezioni e voci delle Relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria (comprese quelle non compilate);
- la correttezza e la compatibilità con le norme di legge e della contrattazione collettiva nazionale (in particolare con quelle che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sulla negoziabilità dei singoli istituti) sia per quanto riguarda la costituzione del fondo per il trattamento accessorio (riportata nella Relazione illustrativa e nella Relazione tecnico-finanziaria) sia per quanto riguarda tutte le norme dell'ipotesi di contratto del 05/12/2017;
- la validazione del nucleo di valutazione (verbale del 27 novembre 2017) relativa al mantenimento delle condizioni che legittimano l'applicazione dell'art. 26 comma 3 CCNL 23.12.1999. Tale validazione certifica la legittimità dell'inserimento e della quantificazione delle risorse stabili e variabili di cui all'art. 26, comma 3, del CCNL 23.12.1999 del fondo per il trattamento accessorio;

- la circostanza per cui lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlata all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150/2009

certifica

1. la compatibilità dei costi dell'ipotesi contrattuale del 05/12/2017 con i vincoli di bilancio;
2. la correttezza e la compatibilità con le norme di legge e della contrattazione collettiva nazionale (in particolare con quelle che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sulla negoziabilità dei singoli istituti) sia della costituzione del fondo per il trattamento accessorio sia di tutte le norme dell'ipotesi di contratto del 05/12/2017;
3. positivamente la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria del Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente 2017.

Il Collegio dei revisori dei conti:

Presidente
dott.ssa Elisabetta Civetta

Membro
dott. Mauro Giorgio Vivenci

Membro
rag. Dario Colombo