



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente triennio 2021-2023

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

il Direttore generale
Giandomenico Brambilla

_____ Firmato _____

il Segretario Generale
Carmelina Barilla

_____ Firmato _____

il Responsabile Settore Risorse Umane
Luca Mattiello

_____ Firmato _____

il Responsabile Settore Organizzazione, Performance, Formazione e Qualità Lavoro
Claudio Reboni

_____ Firmato _____

La delegazione trattante di parte sindacale nelle seguenti persone:

RSA

Fulvio Frattini

_____ Firmato _____

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

per CGIL FP
Vincenzo Moriello

per CISL FPS
Gianmarco Pollini

_____ Firmato _____

per UIL FPL
Cesare Meini

_____ Firmato _____

per FEDIR SANITA'
Samuel Dal Gesso

per DIREL
Rocco Bellomo

per DIRER
Ruggero Di Pace

per UNSCP
Francesco Bergamelli

_____ Firmato _____

Letto, confermato, sottoscritto.

Brescia, 16/12/2021

Visti

- il CCNL Area della dirigenza Regioni-Enti locali del 17.12.2020;
- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente 2020;
- l'ipotesi di CCDI personale dirigente del 22.11.2021

tra le parti si concorda quanto segue

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA DIRIGENZA DEL
COMUNE DI BRESCIA – TRIENNIO 2021-2023**

Art. 1 - Ambito e validità del presente accordo

1. Il presente accordo integrativo decentrato, formulato ai sensi del C.C.N.L. del 17.12.2020 per l'area della dirigenza, si applica sia ai dirigenti a tempo indeterminato che ai dirigenti a tempo determinato del Comune di Brescia.
2. L'accordo ha validità per il triennio 2021-2023 e fino alla sottoscrizione di una nuova intesa (ai sensi dell'art.8 comma 7 del CCNL 17.12.2020).

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

1. Le posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero sono:
 - comandante del Corpo di Polizia Locale;
 - responsabile del Settore Bilancio e Ragioneria;
 - responsabile del Settore Cultura, Musei e Biblioteche;
 - responsabile del Settore Informatica e Statistica
 - responsabile del Settore Mobilità, eliminazione barriere architettoniche e trasporto pubblico;
 - responsabile del Settore Risorse Umane;
 - responsabile del Settore Segreteria Generale e Trasparenza;
 - responsabile del Settore Servizi Demografici;
 - responsabile del Settore Servizi per l'infanzia - Scuole dell'infanzia e asili nido;
 - responsabile del Settore Servizi Sociali;
 - responsabile del Settore Strade;
 - responsabile del Settore Tutela ambientale e protezione civile.
2. Per tutte le posizioni in elenco è prevista l'individuazione di un dirigente sostitutivo.

Art. 3 - Retribuzione di posizione e di risultato

1. Per quanto riguarda l'utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente a tempo determinato e indeterminato per il triennio 2021-2023, gli importi lordo dipendente sono i seguenti (per gli anni 2022 e 2023 la disponibilità delle componenti del fondo è subordinata ai provvedimenti di costituzione del fondo stesso):

Descrizione	2021	2022	2023
Retribuzione di posizione	1.429.982	1.429.982	1.429.982
Retribuzione di risultato	357.496	357.496	357.496
	1.787.478	1.787.478	1.787.478

2. Per il triennio 2021-23, al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota del 20% 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 alla retribuzione di risultato indicata in tabella).

Alla retribuzione di posizione del Comandante di Polizia Locale si aggiunge la specifica indennità prevista per tale funzione dall'art. 44, comma 1, del CCNL 10.4.1996.

Art. 4 - Sistema premiale del personale dirigente

Il sistema premiale del personale dirigente, comprensivo della retribuzione incrementale di cui all'art. 30 del CCNL, è contenuto nell'Allegato n. 1 al presente documento.

Art. 5 – Incarichi ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è formalmente affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 15% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.
2. L'incentivo non spetta ai dirigenti Capo Area che sostituiscono dirigenti della propria area di competenza.
3. L'incentivo sarà corrisposto per periodi di copertura superiori ai 30 giorni di esercizio effettivo della responsabilità.

Art. 6 – Clausola di salvaguardia

1. A seguito di processi riorganizzativi che comportano la revoca dell'incarico dirigenziale in corso e l'attribuzione di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella precedentemente percepita, al dirigente è riconosciuto un differenziale di posizione.
2. Tale differenziale è pari al 75% dello scostamento tra l'importo del valore di posizione del nuovo incarico e quello connesso al precedente incarico.
3. Nel caso in cui l'incarico revocato abbia avuto una durata inferiore all'anno, il differenziale corrisposto sarà pari al 60% dello scostamento tra l'importo del valore di posizione del nuovo incarico e quello connesso al precedente incarico.
4. Questo vale fino alla data di scadenza del precedente incarico. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito al differenziale si riduce di 1/3 il primo anno e di un ulteriore 1/3 il secondo anno e cessa di essere corrisposto dal terzo anno.

Art. 7 – Ulteriori compensi

In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.

Art. 8 – Onnicomprensività dirigenziale

1. Il trattamento economico dei dirigenti (art. 24 D. lgs. 165/2001 richiamato da art. 60 CCNL 17/12/2020 personale dirigente) è onnicomprensivo, in quanto remunera ogni incarico d'ufficio o collegato alla rappresentanza di interessi del Comune di Brescia, loro conferito.
2. I compensi per incarichi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, ove conferiti da soggetti

terzi, pubblici o privati, in ragione del loro ufficio o su designazione del Comune di Brescia, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato.

3. Tali risorse garantiscono comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione, al netto degli oneri assistenziali, previdenziali e fiscali (IRAP) e secondo le percentuali della seguente tabella:

Compenso individuale complessivo annuo (€)	Aliquota	Retribuzione dovuta
Fino a 3.000	100%	100%
Fino a 10.000	(3000 € e) 80%	3.000€ + 80% parte eccedente i 3.000€
Oltre 10.000 fino a 60.000	(80% e) 40%	8.600 € + 40% su parte eccedente i 10.000 €
Oltre 60.000	(80%, 40% e) 10%	28.600€ + 10% su parte eccedente i 60.000 €

Art. 9 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone della retribuzione tabellare, di eventuali assegni ad personam o Ria in godimento e di un elemento di garanzia della retribuzione.
2. Tale elemento di garanzia, a carico del fondo, è pari al 75% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim, aggiuntivi e previsti da disposizioni di legge.
3. La quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è proporzionato al suo valore in base alla percentuale di distacco.

Art. 10 – Interpretazione autentica clausole controverse

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 11 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali si svolge nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 4, 5, 6, 7, 44 e 45 del CCNL 2016-2018.
2. Le funzioni previste dal CCNL 2016-2018, in carico all'Organismo Paritetico per l'Innovazione e l'Osservatorio sull'attuazione degli istituti contrattuali, si intendono assolte nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali di cui al comma 1, con riunioni almeno semestrali.

Art. 12 – Clausole finali.

3. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.
4. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
5. Sulla base delle linee guida indicate dall' art. 5 comma 3 e art. 44 del CCNL 2016- 2018, le parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano almeno una volta nel corso dell'anno per verificare l'attuazione e gli effetti del contratto stesso.

Dichiarazione congiunta n. 1

La quota di retribuzione di posizione non corrisposta, e che confluisce nella retribuzione di risultato eccedente il 20%, sarà totalmente ridistribuita. Gli importi relativi al 2017, 2018, 2019 e 2020 restano accantonati in apposito fondo, in attesa del riscontro da parte degli organi competenti sull'esito della verifica del MEF ed erogati, qualora sia verificata la possibilità predetta di distribuzione ai dirigenti destinatari, in modo direttamente proporzionale alla valutazione ricevuta dai medesimi per ciascun anno in cui si è proceduto all' accantonamento.

Dichiarazione congiunta n. 2

Riguardo al tema del welfare integrativo, le parti danno atto del riscontro dell'impossibilità di determinare risorse aggiuntive del fondo da destinare a tale finalità, che non incidano sui valori di retribuzione di posizione e risultato. Le parti, preso atto della rilevanza del tema, concordano l'apertura di un confronto quando matureranno le condizioni per la disponibilità di specifiche risorse per tale destinazione.

Dichiarazione congiunta n. 3

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 di quanto utilizzato nella normale attività, di 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, al trattamento dei dati personali ed all'utilizzo in sicurezza degli strumenti informatici. L'attività formativa svolge anche funzione di supporto alla dirigenza nell'ottica dei processi valutativi,

di riorganizzazione e di rotazione.

Dichiarazione congiunta n. 4

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.

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.

L'utilizzo del cartellino magnetico o applicativo di rilevazione attesta la presenza in servizio, qualora lo stesso sia espletato in presenza nella sede di assegnazione; tale sistema attesta, nel caso, anche il presupposto per il diritto alla fruizione del servizio mensa.

ALLEGATO N. 1 - SISTEMA PREMIALE DEL PERSONALE DIRIGENTE

1. Premessa

I dirigenti con almeno 30 giorni effettivi di presenza possono accedere alla valutazione e alla relativa retribuzione di risultato proporzionalmente alla presenza in corso d'anno.

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

1. una **retribuzione di risultato direttamente proporzionale al punteggio** ottenuto (derivante dalla valutazione della performance, in base alle modalità stabilite nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale") ed erogata a tutti i dirigenti.
2. una seconda parte (eventuale) composta di **quote aggiuntive**, destinate al personale dirigenziale in diversa quantità, collegata ai due casi del successivo paragrafo 3, e pari al 10% della retribuzione di risultato complessivamente destinata (35.750 € per il 2021).
3. una **retribuzione di risultato incrementale**, introdotta dall'art. 30 del CCNL 2016-2018 che comporta una differenziazione tra i dirigenti.

2. La retribuzione di risultato direttamente proporzionale ai punteggi

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

Massimo teorico individuale = RR / numero dirigenti

L'importo effettivo che a fine esercizio può essere corrisposto ai dirigenti per tale voce della retribuzione di risultato è, quindi, proporzionale al punteggio raggiunto rispetto al massimo punteggio ottenibile:

Retribuzione Risultato 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.

Per consentire l'adozione di eventuali misure correttive e migliorative, i Responsabili di Area effettuano nel corso dell'anno la verifica sullo stato di attuazione degli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti della propria area. Lo stesso avviene per il Direttore generale nei confronti dei Responsabili di Area.

3. Le quote aggiuntive

Il personale dirigenziale può eventualmente essere ulteriormente valorizzato attraverso l'attribuzione di quote aggiuntive di retribuzione di risultato (nei limiti indicati al punto 1.2).

Tutte le decisioni in merito a dette quote aggiuntive sono assunte dal Direttore Generale e validate dal Nucleo di valutazione.

Tali quote aggiuntive possono essere ricondotte a due casistiche.

- A) Importi destinati ex post a premiare in modo particolare la realizzazione di un obiettivo precedentemente assegnato al dirigente (premio di eccellenza);

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

- in presenza di raggiungimento dell'obiettivo in modo significativamente superiore rispetto al target atteso assegnato ex ante;
- in relazione alla complessità, rilevanza e strategicità dell'obiettivo stesso.

Il premio di eccellenza è corrisposto a consuntivo per intero in quanto presuppone a priori il raggiungimento al 100% dell'obiettivo a cui si ricollega.

Possono essere complessivamente attribuite dal Direttore Generale al massimo tre quote del valore unitario compreso tra i 300 e gli 800 euro (monte complessivo minimo 300 euro – massimo 2.400 euro).

B) 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).

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

1. per comportamenti organizzativi legati ad aspetti ed eventi emersi nel corso dell'anno e non preventivamente inseriti nella scheda di valutazione;
2. a fronte della rilevanza del comportamento manifestato dal dirigente per dette fattispecie.

L'attribuzione della valorizzazione dei comportamenti organizzativi ulteriori (ed i relativi importi) deve risultare nella scheda individuale di valutazione a consuntivo del dirigente.

Possono essere complessivamente attribuite dal Direttore Generale al massimo cinque quote del valore unitario compreso tra i 300 e gli 800 euro. (monte complessivo minimo 300 euro – massimo 4.000 euro).

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/Unità di Progetto).

Le quote sono corrisposte a consuntivo.

4. Retribuzione di risultato incrementale

Ai primi 4 dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, e comunque superiori al 90% del punteggio massimo attribuibile, è corrisposta una retribuzione di risultato con importo incrementato del 20% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Ai fini di cui al presente articolo, l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato sono suddivise per il numero medio dei dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, ricavando così il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

La maggiorazione di cui al primo capoverso è attribuita, alla stregua dell'ordine di graduatoria dei dirigenti che prestano servizio presso l'Ente stilata in base alle valutazioni dell'anno di riferimento.

In caso di parità di valutazione, si applicano nell'ordine i seguenti criteri:

- non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente (dal 2022);
- aver conseguito una valutazione media superiore nel triennio (esempio: per il 2021 si considera il triennio 2019-2021)
- maggiore anzianità di servizio nell'ente.

L'importo della maggiorazione è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità, cessazione o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente. Utilizzo delle risorse decentrate 2021-2023. - 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**, distinguendo tra risorse nel limite dell'art. 23, comma 2, del D.lgs n. 75/2017, e risorse non sottoposte a tale limite.

Descrizione	Importo 2021
Risorse nel limite di cui all'art.57, comma 2 lett.a), del CCNL 2016-2018	€ 1.284.072
Risorse nel limite di cui all'art.57, comma 2 lett.e), del CCNL 2016-2018	€455.928
Risorse non sottoposte alla limitazione di cui all'art.56, comma 1 del CCNL 2016-2018	€ 44.478
Risorse non sottoposte alla limitazione di cui all'art.57, comma 2 lett.e), del CCNL 2016-2018	€ 3.000
Totale risorse	€ 1.787.478

Per il calcolo delle risorse nel limite (€ 1.284.072) si rimanda all'Allegato 1 e all'Allegato 2 (Tab. 15 Conto annuale 2020).

Per la determinazione delle risorse fuori dal limite di cui all'art. 56 comma 1 del CCNL 2016-2018 (€ 44.478) si rimanda all'Allegato 3. Tali risorse avendo carattere di certezza e stabilità, possono essere calcolate oltre il limite.

Per le risorse nel limite pari a € 455.928, si rimanda all' Allegato 4 – verbale NDV del 12/10/2021.

L'importo massimo imputabile, in base alla attestazione del Nucleo corrisponde al 70,875% delle risorse di cui all'art. 26 comma 1 lett. a) del CCNL 1999 pari a € 1.251.692. Tenuto conto del limite del fondo, le risorse disponibili corrispondono appunto a € 455.928.

Si vuole inoltre sottolineare che l'ultimo riferimento normativo per la validazione in oggetto (art. 26, commi 2 e 3, del CCNL 3.12.1999) è stato superato alla luce della stipulazione del nuovo CCNL 17.12.2020, il quale ha invece previsto tale ipotesi all'art. 57 comma 2 lett. e). A tal riguardo si precisa che, come chiarito dal parere ARAN n. AFL34: *"nell'ambito delle risorse di cui alla norma in esame possano essere ricomprese anche quelle già destinate ai sensi dell'art. 26, commi 2 e 3 del CCNL 23.12.1999, ove continuino a sussistere le ragioni che indussero a prevederle"*.

In merito alla possibilità di incrementare le risorse variabili solo a seguito del conseguimento degli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza, di cui all'art. 29 del CCNL 17.12.2020, come da precisazione ARAN (prot. entrata 3793/21 in risposta al quesito del nostro Settore Risorse umane nota PG 125636 del 27/5/21), il primo anno in cui verificare il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento sarà il 2022 (in relazione agli obiettivi stabiliti nel 2021).

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

Risorse storiche consolidate

L'importo di cui all'art. 57, comma 2, lettera a) del CCNL 2016-2018 "Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato", è pari ad € 1.284.072 (lordo dipendente).

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Descrizione	Importo 2021
Art. 56, comma 1, del CCNL 2016-2018	€ 44.478
Totale	€ 44.478

Altri incrementi nel limite

Valore imputato a seguito del parere ARAN sopra richiamato il quale precisa che "nell'ambito delle risorse di cui alla norma in esame possano essere ricomprese anche quelle già destinate ai sensi dell'art. 26, commi 2 e 3 del CCNL 23.12.1999, ove continuino a sussistere le ragioni che indussero a prevederle".

Descrizione	Importo 2021
Art. 57 comma 2 lett. e) CCNL 2016-2018	€ 455.882
Art. 57 comma 2 lett. c) CCNL 2016-2018	€ 46
Totale	€455.928

Sezione II – Risorse oltre il limite

Tali risorse sono così determinate:

Descrizione	Importo 2021
Art. 57 comma 2 lett. b) CCNL 2016-2018	€ 3.000
Art. 56 comma 1 lett. a) CCNL 2016-2018	€ 44.478
Somme non utilizzate nell'anno precedente	€ 0
Totale	€47.478

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Non vi sono decurtazioni.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo 2021
A) Fondo tendenziale	
Risorse nel limite	€ 1.740.000
Risorse oltre il limite	€ 47.478
Totale fondo tendenziale	€ 1.787.478
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse nel limite	-
Decurtazione risorse oltre il limite	-
Totale decurtazioni fondo tendenziale	-
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 1.328.550
Risorse variabili	€ 458.928
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 1.787.478

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: pertanto, non vi sono risorse allocate all'esterno del 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 €1.787.478 per il 2021 così suddivise:

Descrizione	Importo 2021
Retribuzione posizione dirigenti	€ 1.429.982
Retribuzione risultato dirigenti	€ 354.496
Compensi ordinanze protezione civile COVID19	€ 3.000
Totale	€ 1.787.478

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non presenti.

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

Descrizione	Importo 2021
Somme non regolate dal contratto	€ 0
Somme regolate dal contratto	€ 1.787.478
Destinazioni ancora da regolare	€ 0
Totale	€ 1.787.478

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;

La retribuzione di posizione, pari ad € 1.429.982, è interamente finanziata con le risorse nel limite pari ad € 1.740.000.

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

La retribuzione di risultato è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la preventiva validazione 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 2021 e confronto con il corrispondente Fondo certificato nel triennio 2018-20.

FONDO DIRIGENTI - COSTITUZIONE 2018-2021					
Riferimento contrattuale o legislativo	Descrizione	2018	2019	2020	2021
Art. 57 comma 2 lett.a) CCNL 2016-2018		0	0	0	1.283.794
Art. 57 comma 2 lett.a) CCNL 2016-2018		0	0	0	278
Art. 26 comma 1 lett. a) CCNL 1999	Risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato 1998	1.251.692	1.251.692	1.251.692	0
Art. 26 comma 1 lett. g) CCNL 1999	RIA del personale cessato fino al 31.12.2020	197.364	197.364	199.339	0
Art. 26 comma 1 lett. d) CCNL 1999	RIA non pagata nell'ultimo anno comprensiva di 13^	38.887	38.887	38.887	0
Art. 23 CCNL 22.2.06		102.967	102.967	102.967	0
Art. 4 CCNL 14.5.07		87.448	87.448	87.448	0
Art. 16 CCNL 22.2.10		86.578	86.578	86.578	0
Art. 5 CCNL 3.8.10		69.021	69.021	69.021	0
Art. 26 comma 5 CCNL 1999	Riduzione stabile organico dirigenti	37.468	37.468	37.468	0
Art. 26 comma 3 CCNL 1999	Incremento dot. Organica	414.500	414.500	420.000	
Art. 57 comma 2 lett.c) CCNL 16-18		0	0		46
Art. 57 comma 2 lett.e) CCNL 16-18					455.882
Art. 26 comma 2 CCNL 1999	Integrazione 1,2%	37.332	37.332	37.332	0
Totale risorse nel limite (art 23 comma 2 del d.lgs n. 75/2017)		2.323.257	2.323.257	2.330.732	1.740.000
Art. 56 CCNL 2016-2018	1,53% del monte salari 2015 della dirigenza	0	0	0	44.478
Incentivi ordinanza COVID		0	0	5.000	3.000
Totale risorse oltre il limite (art 23 comma 2 del d.lgs n. 75/2017)		0	0	5.000	47.478
Decurtazione art. 1 CCNL 12.2.2002		-148.665,54	-148.665,54	-155.379,48	0
Decurtazione esternalizzazione FARCOM		-190.623,00	-190.623,00	-190.623,00	0
Decurt. Art.9c.3 bis CCNL 12.2.2002 (come modificato da art.1 c. 456 Legge 147/2013)		-243.603,87	-243.603,87	-243.603,87	0
Decurt. Art 23 comma 2 Lg75/2017		0	0	-5.125,65	0
TOTALE DECURTAZIONI		-582.892,41	-582.892,41	-594.732,00	0,00
TOTALE RISORSE NEL LIMITE		1.740.364,59	1.740.364,59	1.736.000,00	1.740.000,00
LIMITE 2016		1.740.364,59	1.740.364,59	1.740.364,59	1.740.364,59
TOTALE RISORSE		1.740.364,59	1.740.364,59	1.741.000,00	1.787.478,00

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Periodo 2021-2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018, 2019 e 2020.

Per gli anni 2022 e 2023, la disponibilità delle componenti del fondo è subordinata ai provvedimenti di costituzione del fondo stesso.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Retribuzione posizione	€ 1.478.000	€ 1.462.000	€ 1.459.000	€ 1.429.982	€ 1.429.982	€ 1.429.982
Retribuzione risultato	€ 261.000	€ 277.000	€ 277.000	€ 354.496	€ 354.496	€ 354.496
Ordinanza 690/2020 e successive Emergenza Covid – Prot. Civile	€ 0	€ 0	€ 5.000	€ 3.000	€ 3.000	€ 3.000
Retribuzione totale	€ 1.739.000	€ 1.739.000	€ 1.741.000	€ 1.787.478	€ 1.787.478	€ 1.787.478

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 per verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulti rispettato
Il limite di spesa di cui all'art. 23, comma 2, del d. lgs n. 75/2017 è stato rispettato come evidenziato nella Tabella n. 1 del Modulo n. 3. Avendo il Comune di Brescia sempre rispettato per gli anni 2015 e seguenti il patto di stabilità, nonché gli altri vincoli di bilancio e spesa di personale, non si applica la riduzione del fondo del trattamento accessorio in relazione ad una eventuale diminuzione del personale in servizio.

Per quanto concerne la disposizione normativa di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L. n. 34/2019, in base alla quale *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”*, si evidenzia quanto segue:

- fondo certificato nel 2018: € 1.740.364;
- personale dirigente in servizio al 31/12/2018 (come da tabella 1 del Conto annuale 2018): 30 (compreso il personale dirigente a tempo determinato);
- valore medio pro-capite del fondo: $1.740.364 / 30 = € 58.012$;
- personale dirigente in servizio nel 2021 (come da estrazione del programma HR della ditta GPI, elaborata su criteri analoghi a quelli del calcolo della tabella 12 del Conto annuale 2018): 30,08.

Si rinvia all'Allegato 5 per l'illustrazione delle variabili di calcolo.

Il limite, tenuto conto di quanto indicato dal Decreto legge del 17.3.2020 recante *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* e dalla Circolare della Presidenza del Consiglio Dipartimento Funzione Pubblica del 13.5.2020 può essere incrementato della valorizzazione delle unità incrementalmente (0,08) pari a € 4.640. Tuttavia viene confermato il finanziamento 2021 pari ad € 1.740.000.

Facendo riferimento alla Legge di stabilità, l'importo di € 44.478, di cui all'art. 56 comma 1 CCNL 2016-2018, ha carattere di certezza e stabilità e può essere imputato oltre il limite.

Per l'importo di € 3.000 riferito alla maggiorazione della retribuzione di risultato per il personale dirigente direttamente impegnato nei servizi di protezione civile per l'emergenza COVID19, l'esclusione dal limite è indicata nelle Ordinanze n. 690/2020 e 736/2021 del Dipartimento della Protezione civile.

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 attestazione di compatibilità finanziaria del responsabile Settore Bilancio e Ragioneria (prot. n. 294405/21).

Il Responsabile del Settore
Risorse Umane
Dott. Luca Mattiello

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente.

Utilizzo delle risorse decentrate 2021-2023.

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	Ipotesi: 22/11/2021 Contratto: 16/12/2021
Periodo temporale di vigenza	Anni 2021-2023
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</u> Presidente: dott. Giandomenico Brambilla (Direttore Generale) Componente: dott.ssa Carmelina Barilla (Segretario Generale) Componente: dott. Claudio Reboni (Responsabile del Settore Organizzazione, performance, formazione e qualità del lavoro) Componente: dott. Luca Mattiello (Responsabile del Settore Risorse Umane)</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u> FP CGIL FEDIR SANITA' UNSCP CISL FP DIREL UIL FPL DIRER</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi contrattuale:</u> <input checked="" type="checkbox"/> FP CGIL <input checked="" type="checkbox"/> CISL FP <input checked="" type="checkbox"/> UIL FPL <input checked="" type="checkbox"/> FEDIR <input type="checkbox"/> DIREL <input type="checkbox"/> DIRER <input type="checkbox"/> UNSCP</p> <p><u>Componenti della RSU firmatari dell'ipotesi contrattuale:</u> <input checked="" type="checkbox"/> Fulvio Frattini</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto:</u> <input type="checkbox"/> FP CGIL <input checked="" type="checkbox"/> CISL FP <input checked="" type="checkbox"/> UIL FPL <input checked="" type="checkbox"/> FEDIR <input type="checkbox"/> DIREL <input type="checkbox"/> DIRER <input type="checkbox"/> UNSCP</p> <p><u>Componenti della RSU firmatari del contratto:</u> <input checked="" type="checkbox"/> Fulvio Frattini</p>

Soggetti destinatari		Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anni 2021-2023 b) Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero c) Sistema premiale del personale dirigente d) Incarichi ad interim e) Clausola di salvaguardia f) Onnicomprensività dirigenziale g) Trattamento economico del personale in distacco sindacale
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 del Collegio dei revisori contabili in data 9/12/2021 prot. n. 321867/2021 <u>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</u> Il Collegio dei revisori contabili non ha effettuato rilievi
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<u>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</u> Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 03/02/2021 con deliberazione della Giunta comunale n. 32.
		<u>È stato adottato il Programma triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza?</u> È stato adottato con deliberazione della Giunta comunale n.119 del 31/03/2021.
		<u>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</u> Sì, per quanto di competenza.
<u>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</u> Il Nucleo di valutazione ha provveduto a validare la relazione sulla performance con verbale n. 10/2021.		
Eventuali osservazioni		

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

Sintesi dell'articolato del CCDI 2021 del personale dirigente:

Art. 1 - Ambito e validità del presente accordo

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

Art. 3 - Retribuzione di posizione e di risultato

Art. 4 - Sistema premiale del personale dirigente

Art. 5 – Incarichi ad interim

- Art. 6 – Clausola di salvaguardia
- Art. 7 – Ulteriori compensi
- Art. 8 – Onnicomprensività dirigenziale
- Art. 9 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale
- Art. 10 – Interpretazione autentica clausole controverse
- Art. 11 – Relazioni sindacali
- Art. 12 – Clausole finali

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Per gli anni 2022 e 2023, la disponibilità delle componenti del fondo è subordinata ai provvedimenti di costituzione del fondo stesso.

Le risorse vengono utilizzate nel 2021 nel seguente modo (importi lordo dipendente):

Descrizione	Importo 2021	Importo 2022	Importo 2023
Retribuzione posizione dirigenti	€ 1.429.982	€ 1.429.982	€ 1.429.982
Retribuzione risultato dirigenti	€ 354.496	€ 354.496	€ 354.496
Compensi ordinanze COVID19 protezione civile	€ 3.000	€ 3.000	€ 3.000
Totale	€ 1.787.478	€ 1.787.478	€ 1.787.478

Gli importi di retribuzione di posizione non utilizzati 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

Si riassumono brevemente le principali disposizioni contrattuali che portano ad una maggiore differenziazione delle valutazioni e dei compensi relativi:

- Il CCNL 2016-2018 introduce all'art. 30 una retribuzione incrementale per i dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate;
- la retribuzione di risultato viene corrisposta in misura direttamente proporzionale al punteggio numerico attribuito in esito al processo valutativo;
- in caso di mancato raggiungimento del punteggio massimo di valutazione gli importi non corrisposti per tale ragione vengono redistribuiti;
- per incrementare la differenziazione nei compensi in modo ulteriore rispetto ai punteggi e alla retribuzione incrementale, il Direttore Generale dispone di uno specifico budget con il quale attribuire quote di risultato per premiare la realizzazione di obiettivi complessi e comportamenti organizzativi ulteriori;
- Nel 2021, viene destinato alla retribuzione di risultato il 20% del totale fondo retribuzione risultato e posizione.

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

Le progressioni economiche non sono previste per la dirigenza.

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

Il contratto, in particolar modo nella parte del sistema premiale, è strumentale alla realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale contenuti nel PEG-Piano della performance, in quanto prevede incentivi direttamente corrispondenti ai risultati raggiunti dai dirigenti.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili.

Voce non presente.

Il Responsabile del Settore
Risorse Umane
Dott. Luca Mattiello

Il Collegio dei revisori dei conti

Visti:

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

Viste, altresì:

- l'ipotesi di CCDI 2021-2023 del personale dirigente;
- la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sottoscritte dal Responsabile del Settore Risorse Umane;
- l'attestazione della Responsabile del Settore Bilancio e ragioneria prot. n. 294405/21;

Verificati:

- la compatibilità dei costi dell'ipotesi contrattuale del 22/11/2021 con i vincoli di bilancio;
- il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2016 così come previsto dall'articolo 23, del D.L. n. 75/2017;
- la coerenza e correttezza della compilazione delle sezioni e voci delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria;
- la correttezza e la compatibilità con le norme di legge e della contrattazione collettiva nazionale (in particolare con quelle che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sulla negoziabilità dei singoli istituti) sia per quanto riguarda la costituzione del fondo variabile per il trattamento accessorio che per quanto riguarda tutte le norme dell'ipotesi di contratto del 22/11/2021.
- la legittimità dell'inserimento e della quantificazione delle risorse variabili del fondo per il trattamento accessorio, in relazione a quanto previsto dalla normativa, dalla contrattazione collettiva nazionale del comparto e dalle specifiche indicazioni in merito fornite dall'ARAN;
- che lo stanziamento delle risorse per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance ed in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150/2009;

attesta

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

Il Collegio dei revisori dei conti:

Presidente
Lorenza Marcheggiani

Membro
Gabriella Rodolfi

Membro
Valter Tagliani

(firmato digitalmente)

(firmato digitalmente)

(firmato digitalmente)

