



COMUNE DI BRESCIA

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente per l'anno 2018.

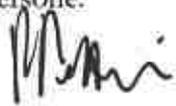
la Delegazione trattante dell'Ente nelle seguenti persone:

Presidente Giandomenico Brambilla



la Delegazione di parte sindacale nelle seguenti persone:

RSA Fulvio Frattini



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

per CGIL FP Marco Drera



per CISL FPS Gianmarco Pollini



per UIL FPL Cesare Meini



Letto, confermato, sottoscritto

Addi 28/12/2018 in Brescia

Visti

- i CCNL dell'Area della dirigenza Regioni-Enti locali;
- il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente 2017;

tra le parti si concorda quanto segue

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA DIRIGENZA
DEL COMUNE DI BRESCIA ANNO 2018**

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 2018 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 e Musei;
- responsabile del Settore Tutela ambientale e protezione civile;
- responsabile del Settore Strade (o dirigente tecnico sostituto);
- responsabile del Settore Servizi per l'infanzia - Scuole dell'infanzia e asili nido;
- responsabile del Settore Servizi Sociali;
- responsabile del Settore Segreteria Generale e Trasparenza;
- responsabile del Settore Risorse Umane;
- responsabile del Settore Mobilità, eliminazione barriere architettoniche e trasporto pubblico (o dirigente tecnico sostituto);
- responsabile del Settore Bilancio e Ragioneria (o dirigente 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 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, di riorganizzazione e di rotazione.

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



Four handwritten signatures are present at the bottom of the page, representing the signatories of the agreement.

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 2, 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 2, 3, 4, 5. In particolare, per quanto concerne il comma 3 del medesimo articolo, l'importo complessivo lordo dipendente nel 2018 è di euro 414.500 (lordo dipendente) con riferimento alle fattispecie contenute nella ricognizione del Direttore Generale prot. n. 226824/2018 e alle competenze/responsabilità aggiuntive derivanti dalla realizzazione dei progetti contenuti nel PEG/Piano della performance 2018-20.

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 2018, gli importi (lordo dipendente) sono i seguenti:

Retribuzione posizione	€ 1.478.000
Retribuzione risultato	€ 261.000
Retribuzione totale dirigenti	€ 1.739.000

Per l'anno 2018, 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).

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.

L'eventuale quota non assegnata del fondo per le quote aggiuntive sarà ripartita in base alle valutazioni conseguite da ogni dirigente, in relazione ai periodi di effettivo servizio.

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

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.

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 stati 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;

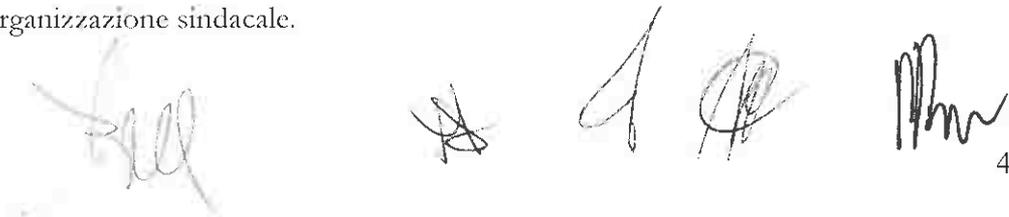
Del contraddittorio deve essere data evidenza scritta.

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.

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 compresenze con gli altri dipendenti. La presenza del dirigente è attestata con l'uso del cartellino magnetico di rilevazione. Tale sistema certifica, nel caso, anche il presupposto per il diritto alla fruizione del servizio mensa.

Dichiarazione congiunta n. 2

Come già avvenuto con riferimento al fondo 2017, la quota di retribuzione di risultato eccedente il 15% del fondo sarà erogata prudenzialmente solo a seguito del riscontro da parte degli organi competenti sull'esito della verifica del MEF.

Tali importi (relativi al 2017 e 2018) saranno accantonati in apposito fondo e, qualora sia verificata la possibilità di distribuzione ai dirigenti, il riparto e l'attribuzione ai destinatari avverrà in modo direttamente proporzionale alla valutazione ricevuta dai medesimi per ciascun anno in cui si è proceduto all'accantonamento.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro la fine del 2020 al fine di un confronto sulla necessità di permanenza del suddetto accantonamento.

Dichiarazione congiunta n. 3

Qualora in sede di rinnovo del CCNL fosse prevista la possibilità di recuperare le economie derivanti dal mancato conseguimento del massimo punteggio di valutazione, l'Amministrazione, verificate le relative compatibilità di bilancio, provvederà ad applicare tale integrazione.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le rappresentanze sindacali e l'Amministrazione concordano nel dare piena attuazione a quanto previsto all'art. 3, in materia di formazione del personale dirigente. Con particolare riferimento ai meccanismi di rotazione degli incarichi, si conviene di integrare il Piano di formazione, promuovendo l'implementazione delle competenze ed un riallineamento verso l'alto delle professionalità. Si consentirà in tal modo l'effettuazione di rotazioni di incarichi in modo non impattante sull'attività dell'Ente.

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains three signatures, and the bottom row contains two. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

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:
 - a) al raggiungimento di ulteriori obiettivi (rispetto a quelli indicati al punto 1), **assegnati ex ante** o in itinere;
 - b) e/o ad una ulteriore valorizzazione di obiettivi già assegnati (sia in itinere che ex post);
 - c) e/o alla pluralità di incarichi ricoperti durante l'anno;
 - d) e/o a comportamenti organizzativi aggiuntivi e diversi rispetto a quelli indicati ex ante nella schede da valutazione.

Pertanto, in base agli importi e alle regole indicati all'art. 6 del presente contratto:

- quota da ripartire ai sensi del punto 1:
 - euro 221.850 (pari all'85% di 261.000);
 - eventuali economie derivanti dalla retribuzione di posizione (fatto salvo quanto indicato nella dichiarazione congiunta n. 3);
 - eventuali economie per la parziale erogazione delle quote di cui al punto 2;
- quota da ripartire ai sensi del punto 2:
 - euro 39.150 (pari al 15% di 261.000).

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 = $RR / \text{numero dirigenti}$

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 = $\text{massimo teorico} * (\text{punteggio ottenuto} / 100)$

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 a quelli di cui all'art. 1, punto 1), assegnati o nella fase ex ante o in itinere (ma non ex post) – art. 1 punto 2 lett. a;
- b) importi destinati, nella fase ex ante ed in itinere, alla valorizzazione ulteriore di obiettivi già assegnati al dirigente – art. 1 punto 2 lett. b;
- c) importi destinati ex post a premiare in modo particolare la realizzazione di un obiettivo precedentemente assegnato al dirigente (premio di eccellenza) – art. 1 punto 2 lett. b;
- d) importi destinati ex post a premiare i dirigenti che abbiano ricoperto nell'anno una pluralità di incarichi – art. 1 punto 2 lett. c. 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) – art. 1 punto 2 lett. d.

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;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, one of which is followed by the number 8.

- 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 iscritti nella scheda di valutazione;
 - b. a fronte della rilevanza del comportamento manifestato dal dirigente per dette fattispecie.

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.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right, a signature in the middle left, and initials in the middle right and bottom right.



COMUNE DI BRESCIA
SETTORE RISORSE UMANE

28/12/2018

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate anni 2018. 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: 18/12/2018 Contratto: 28/12/2018
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Giandomenico Brambilla (Direttore Generale) Componenti: Carmelina Barilla (Segretario Generale), Giulio Pinchetti (Responsabile del Settore Risorse Umane) e Claudio Reboni (Responsabile del Settore Organizzazione, performance, formazione e qualità del lavoro) 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, Pinchetti Giulio per le Organizzazioni sindacali Gianmarco Pollini (CISL), Cesare Meini (UIL) e Marco Drea (CGIL) per la RSA: Fulvio Frattini Firmatari del contratto: per la parte pubblica: Giandomenico Brambilla per le Organizzazioni sindacali Gianmarco Pollini (CISL), Cesare Meini (UIL) e Marco Drea (CGIL) per la RSA: Fulvio Frattini
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate anno 2018 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 27/12/2018.
		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 dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 30/01/2018 con deliberazione della Giunta comunale n. 49.
		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. 16 del 16/01/2018.
		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 di valutazione ha provveduto a validare la relazione sulla performance con verbali del 15/03/2018 e dell'11/04/2018.
Eventuali osservazioni		
<p>Si fa presente che, conformemente a quanto indicato in pareri e pronunciamenti dell'Aran, della Ragioneria Generale dello Stato e della Corte dei Conti, nella costituzione del fondo si è tenuto conto anche del personale dirigenziale a tempo determinato.</p> <p>Si provvede, anche, a segnalare il materiale relativo alle risultanze dell'ispezione della Ragioneria Generale dello Stato dell'autunno 2017 (di cui al seguente link del portale istituzionale del Comune di Brescia): http://www.comune.brescia.it/trasparenza/controlirilevi/Pagine/Altri-controlli-e-rilievi.aspx.</p> <p>Con riferimento a quanto certificato dal precedente Collegio dei revisori dei conti per il 2017, vedasi il materiale al seguente link del portale istituzionale del Comune di Brescia: http://www.comune.brescia.it/trasparenza/performance/ammontarepremi/Documents/CCDI%20dirigenti%202017%20per%20pubblicazione.pdf.</p>		

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 dell'ipotesi di CCDI 2018 del personale dirigente:

- 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 2, 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 2018, nonché criteri di corresponsione della retribuzione di risultato

- 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 2018 nel seguente modo (importi lordo dipendente):

Descrizione	Importo 2018
Retribuzione posizione dirigenti	€ 1.478.000
Retribuzione risultato dirigenti	€ 261.000
Totale	€ 1.739.000

Gli importi di retribuzione di posizione non utilizzati nel 2018 andranno a finanziare la retribuzione di risultato nel medesimo anno (fatto salvo quanto specificato nella dichiarazione congiunta n. 2 del CCDI).

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 del Collegio dei revisori e del Nucleo di valutazione; si riassumono brevemente le principali disposizioni contrattuali che portano ad una maggiore differenziazione delle valutazioni e dei compensi relativi:

- la retribuzione di risultato viene corrisposta in misura direttamente proporzionale al punteggio numerico attribuito in esito al processo valutativo e non per fasce;
- in caso di mancato raggiungimento del punteggio massimo di valutazione gli importi non corrisposti per tale ragione costituiscono economia per il bilancio dell'Ente;
- per incrementare la differenziazione nei compensi in modo ulteriore rispetto ai punteggi, il Direttore Generale dispone di uno specifico budget con il quale attribuire quote di risultato per premiare la realizzazione di obiettivi ulteriori, di obiettivi complessi, di comportamenti organizzativi ulteriori e particolarmente significativi, ecc.

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, i cui contenuti ricalcano quelli del CCDI 2017, 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. Giulio Pinchetti
(firmata digitalmente)



COMUNE DI BRESCIA
SETTORE RISORSE UMANE

28/12/2018

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018. 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 2018
Risorse stabili (escluse le risorse stabili di cui al punto successivo)	€ 1.288.532,59
Risorse stabili di cui all'art. 26, comma 3, del CCNL 23.12.1999	€ 414.500
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	€ 0
Totale risorse	€ 1.740.364,59

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

Risorse storiche consolidate

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 incrementalì:

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi (lordo dipendente):

Descrizione	Importo 2018
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	€ 414.500
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	€ 649.332

Per quanto riguarda lo stanziamento delle risorse di cui all'art. 26, comma 3, si veda l'attestazione del 14/12/2018 del Nucleo di valutazione (documentazione agli atti del Settore Risorse Umane)¹.

Per quanto riguarda, poi, la determinazione delle risorse di cui all'art. 26, comma 1, lettera g), del CCNL 23/12/1999, si veda il prospetto in atti del Settore Risorse Umane.

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate (loro dipendente):

Descrizione	Importo 2018
CCNL 23/12/1999 art. 26 comma 2 integraz. 1,2% m.s. 1997	€ 37.332
Somme non utilizzate nell'anno precedente	€ 0
Totale	€ 37.332

Per quanto riguarda lo stanziamento delle risorse di cui all'art. 26, comma 2, si veda l'attestazione del 14/12/2018 del Nucleo di valutazione (documentazione agli atti del Settore Risorse Umane).

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni (loro dipendente):

Descrizione	Importo 2018
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

Per quanto riguarda la determinazione della decurtazione di cui all'art. 1, comma 3, lettera e), del CCNL 12/02/2002, si veda il prospetto agli atti del Settore Risorse Umane.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo 2018
A) Fondo tendenziale	

¹ In relazione a quanto indicato nella validazione del Nucleo di valutazione, la parte stabile di art. 26 comma 3 potenzialmente finanziabile sarebbe pari al 63,46% dell'importo di cui all'art. 26, comma 1, lett. a) (cui si aggiungerebbe la parte di art. 26 comma 3 variabile per le competenze aggiuntive e responsabilità non consolidate dei dirigenti derivanti dalla realizzazione dei progetti ex art. 15 comma 5 dell'anno 2018): ma, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica sul tetto del fondo, l'importo effettivamente finanziabile è pari a circa il 33%.

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 2.285.925
Risorse variabili	€ 37.332
Totale fondo tendenziale	€ 2.323.257
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	€ 1.703.032,59
Risorse variabili	€ 37.332
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 1.740.364,59

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: 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 € 1.739.000 per il 2018 così suddivise:

Descrizione	Importo 2018
Retribuzione posizione dirigenti	€ 1.478.000
Retribuzione risultato dirigenti	€ 261.000
Totale	€ 1.739.000

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

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

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

Descrizione	Importo 2018
Somme non regolate dal contratto	0
Somme regolate dal contratto	€ 1.739.000,00
Destinazioni ancora da regolare	€ 1.364,59
Totale	€ 1.740.364,59

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 potenzialmente ad euro 1.478.000, è interamente finanziata con le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, pari ad euro 1.703.032,59.

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 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 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato nel triennio 2015-17.

	2015	2016	2017	2018
Art. 26 : CCNL 23/12/1999				
- comma 1 a)	€ 1.251.692,00	€ 1.251.692,00	€ 1.251.692,00	€ 1.251.692,00
- comma 1 b)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 1 c)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 1 d) (dec. 31/12/1999)	€ 38.887,00	€ 38.887,00	€ 38.887,00	€ 38.887,00
- comma 1 e)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 1 f)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 1 g)	€ 190.452,46	€ 193.311,44	€ 197.364,00	€ 197.364,00
- comma 1 i) di cui:	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
quota ret. Pos. L.	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
quota ret. Ris. L.	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 2	€ 37.332,00	€ 37.332,00	€ 37.332,00	€ 37.332,00
- comma 3 stabile	€ 418.447,00	€ 418.556,00	€ 418.556,00	€ 414.500,00
- comma 4	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 5	€ 37.468,00	€ 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	€ 41.080,00
- comma 3	€ 61.887,00	€ 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	€ 53.768,00
- comma 4	€ 33.680,00	€ 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	€ 18.658,00
- comma 4 punto primo	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 4 punto secondo	€ 67.920,00	€ 67.920,00	€ 67.920,00	€ 67.920,00
Art. 17 CCNL 22/02/2010				
- comma 2	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 3	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 4	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 5	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 6	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 7	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 18 CCNL 22/02/2010 (Regioni)				
- comma 1	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
- comma 2	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 5 CCNL 3/8/2010				
- comma 1	€ 17.108,00	€ 17.108,00	€ 17.108,00	€ 17.108,00
- comma 2	€ 18.220,00	€ 18.220,00	€ 18.220,00	€ 18.220,00
- comma 4	€ 33.693,00	€ 33.693,00	€ 33.693,00	€ 33.693,00
Riduzione art. 1 CCNL 12/02/2002	-€ 145.308,57	-€ 148.665,54	-€ 148.665,54	-€ 148.665,54
Decurtazione esternalizzazione FARCOM	-€ 190.623,00	-€ 190.623,00	-€ 190.623,00	-€ 190.623,00
Decurtazione fondo per tempi determinati				
Totale voci soggette a riduzione	€ 1.984.360,89	€ 1.983.971,90	€ 1.988.024,46	€ 1.983.968,46
Incentivi progettazione ex art. 92 del d.lgs n. 163/2006	€ 15.600,00	€ 20.000,00	€ 3.000,00	€ 0,00
Economie esercizio precedente - retribuzione di Posizione	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Economie esercizio precedente - retribuzione di Risultato	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale voci (ante riduzione)	€ 1.999.960,89	€ 2.003.971,90	€ 1.991.024,46	€ 1.983.968,46
Tetto massimo teorico del fondo		€ 1.740.757,02	€ 1.740.368,03	€ 1.740.368,03
Art. 9 c. 2 bis D.L. 78/2010 (decurtazione fondo limite 2010)	€ 0,00	€ 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	€ 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	€ 243.603,87
Art. 1 c. 236 legge 208/2015	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale voci entro i limiti di legge	€ 1.740.757,02	€ 1.740.368,03	€ 1.744.420,59	€ 1.740.364,59
Totale voci	€ 1.756.357,02	€ 1.760.368,03	€ 1.747.420,59	€ 1.740.364,59
Dirigenti in servizio all'1/1	28	29		
Dirigenti in servizio al 31/12	29	28		
Media dirigenti in servizio	28,5	28,5		

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016.

	2016	2017	2018
Retribuzione posizione dirigenti	€ 1.478.000	€ 1.478.000	€ 1.478.000
Retribuzione risultato dirigenti	€ 261.000	€ 261.000	€ 261.000
CCNL 23/12/1999 – Art. 26, comma 1, lett. e) Incentivi per la progettazione	€ 20.000	€ 3.000	
Retribuzione totale dirigenti	€ 1.759.000	€ 1.742.000	€ 1.739.000

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 programmatoria 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, inteso come limite complessivo dei trattamenti accessori di tutto il personale, è stato rispettato come evidenziato atti del Settore Risorse Umane. Avendo il Comune di Brescia sempre rispettato per gli anni 2015 e seguenti il patto di stabilità, nonché gli altri vincoli di bilancio e spesa di personale, non si applica la riduzione del fondo del trattamento accessorio in relazione ad una eventuale diminuzione del personale in servizio.

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

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

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



COMUNE DI BRESCIA
COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

27/12/2018

Oggetto: certificazioni relative al fondo per il trattamento accessorio del personale dirigente per l'anno 2018 e all'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente per l'anno 2018.

Il Collegio dei revisori dei conti

Visiti:

- gli artt. 40 e 40bis del d.lgs n. 165/2001;
- la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012 e sue integrazioni;

Visiti, altresì:

- l'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente per l'anno 2018 sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalle organizzazioni sindacali in data 17/12/2018;
- la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria, relative al Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente per l'anno 2018, sottoscritte dal Responsabile del Settore Risorse Umane, prot. n. 241923 del 19/12/2018;

Verificata:

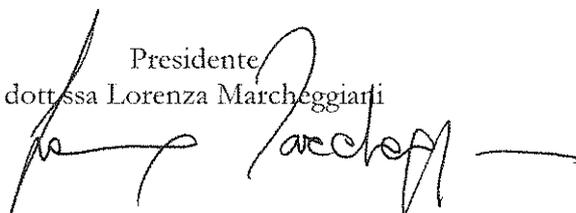
- la compatibilità dei costi dell'ipotesi contrattuale del 17/12/2018 con i vincoli di bilancio;
- la correttezza dell'applicazione di quanto disposto dall'art. 9, comma 2bis, del D.L. n. 78/2010 in relazione al consolidamento della relativa decurtazione;
- la correttezza dell'applicazione dell'articolo 1, comma 236, legge 28 dicembre 2015, n. 208; relativamente alla decurtazione del fondo 2016 rispetto a quello dell'anno 2015;
- la correttezza 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 illustrative e tecnico-finanziaria;
- la correttezza e la compatibilità con le norme di legge e della contrattazione collettiva nazionale (in particolare con quelle che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sulla negoziabilità dei singoli istituti) sia per quanto riguarda la costituzione del fondo per il trattamento accessorio (riportata nella Relazione illustrativa e nella Relazione tecnico-finanziaria) sia per quanto riguarda le norme dell'ipotesi di contratto del 17/12/2018;
- la legittimità dell'inserimento e della quantificazione delle risorse stabili 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;

delibera

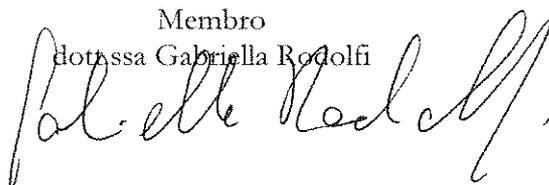
1. di certificare la compatibilità dei costi dell'ipotesi contrattuale del 17/12/2018 con i vincoli di bilancio;
2. di certificare la correttezza e la compatibilità con le norme di legge e della contrattazione collettiva nazionale (in particolare con quelle che incidono sulla misura e sulla corresponsione 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 17/12/2018;
3. di certificare positivamente la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria del Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente 2018.

Il Collegio dei revisori dei conti:

Presidente
dott.ssa Lorenza Marcheggiani



Membro
dott.ssa Gabriella Rodolfi



Membro
rag. Valter Tagliani

