



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente triennio 2024-2026 - Aggiornamento 2025

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

il Direttore Generale

Marco Baccaglioni

_____ FIRMATO _____

il Segretario Generale

Carmelina Barilla

_____ FIRMATO _____

la Responsabile Settore Risorse Umane

Silvia Zanotti

_____ FIRMATO _____

la Responsabile Settore Program Management

Elisabetta Begni _____ 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

Diego Sinis

_____ FIRMATO _____

Lara Scaroni

_____ FIRMATO _____

per CISL FPS
Gianmarco Pollini

_____ FIRMATO _____

per UIL FPL
Andrea Riccò

per DIRER
Ruggiero Di Pace

_____ FIRMATO _____

per FEDIRETS (DIRETS)
Rocco Bellomo

per FEDIRETS (FEDIR)
Paola Maria Menni

per UNSCP
Francesco Bergamelli

Letto, confermato, sottoscritto.

Brescia, 19 novembre 2025

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DELLA DIRIGENZA DEL COMUNE DI BRESCIA
Triennio 2024-2026 – AGGIORNAMENTO 2025**

Premesso che:

- in data 17.12.2020 è stato sottoscritto il CCNL dell'Area Funzioni Locali per il triennio 2016-2018;
- in data 16.7.2024 è stato sottoscritto il CCNL dell'Area Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 il quale all'art. 35, nel sostituire l'art. 45 del CCNL 2020, elenca le materie oggetto della contrattazione collettiva integrativa,

le due delegazioni come sopra individuate convengono concordemente di stipulare il seguente contratto collettivo integrativo.

Art. 1 - Campo di applicazione e validità del presente accordo

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 35 del ccnl del 16.7.2024, ha validità per il triennio 2024-2026 e fino alla sottoscrizione di una nuova intesa.
2. Si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale del Comune di Brescia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
3. L'accordo ha validità per il triennio 2024/2026 e fino alla sottoscrizione di una nuova intesa.
4. Il presente contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima della sua scadenza. Le parti si riservano, tuttavia, di aprire il confronto per il suo rinnovo, anche su iniziativa unilaterale e, in ogni caso ogniqualvolta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge tali da richiedere la revisione degli istituti presi in esame.
5. Ai sensi dell'art. 35, comma 1, lett. a) la composizione e l'utilizzo delle risorse economiche di cui all'art. 57 del ccnl del 17.12.2020, vengono negoziati con cadenza annuale.
6. Con cadenza annuale sono avviate le trattative per la definizione di un diverso criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, tra quota destinata a posizione e quota destinata a risultato.

Art. 2 - Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il fondo 2025 per il trattamento accessorio del personale dirigente è stato costituito, secondo le previsioni contrattuali, con determinazione dirigenziale n. 1215 del 22.05.2025 (parte stabile) e con deliberazione di Giunta Comunale n. 286 del 16.07.2025 (parte variabile), atti ai quali si fa rinvio.
2. Il fondo complessivo contempla, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del DL n. 34/2019, anche le risorse finalizzate a garantire l'invarianza del valore medio pro-capite del salario accessorio del personale dirigente, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.
3. Alla retribuzione di risultato non può comunque essere destinata una percentuale inferiore al 15% delle risorse complessive, come previsto dal comma 5 dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020.
4. Il fondo 2025, destinato alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente a tempo indeterminato e determinato, è rappresentato nella seguente tabella, nella quale gli importi sono esposti lordo dipendente:

Descrizione	2025
Retribuzione di posizione (85%)	1.675.903
Retribuzione di risultato (15%)	295.748
Totale	1.971.650
Incentivi tecnici (DL 13/2023 e D. Lgs. 36/2023)	100.000

5. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, annualmente o nell'arco temporale di un triennio, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, può essere variata in aumento in sede di negoziazione annuale o triennale, rispetto al comma 3 del presente articolo.
6. Per l'anno 2025 al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota del 15% del fondo complessivo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato.
7. La dotazione del fondo per l'anno 2026 viene qui solo stimata sulla base della disciplina contrattuale vigente, ma la disponibilità delle componenti del fondo sarà subordinata agli specifici provvedimenti di costituzione del fondo stesso, da adottarsi negli anni di riferimento, anche in virtù di eventuali disposizioni contenute nei ccnl; allo stesso modo potrà essere rinegoziata la percentuale di riparto tra retribuzione di posizione e risultato, nel rispetto del comma 3 dell'art. 57 del ccnl 17.12.2020:

Descrizione	2026
Retribuzione di posizione (85%)	1.675.903
Retribuzione di risultato (15%)	295.748
Totale	1.971.650
Incentivi tecnici (DL 13/2023 e D.Lgs. 36/2023)	100.000

8. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tali finalità in relazione a posizioni dirigenziali, previste in dotazione organica, scoperte in tutto o in parte nell'anno, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Tale importo viene accertato a consuntivo.

Art. 3 - Sistema premiale del personale dirigente

1. La retribuzione di risultato è corrisposta a ciascun dirigente sulla base della valutazione annuale della performance conseguita, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito di una valutazione positiva.
2. Il sistema premiale del personale dirigente del Comune di Brescia, comprensivo della retribuzione incrementale di cui all'art. 23, comma 4, del ccnl del 16.7.2024, è contenuto nell'*Allegato n. 1*, parte integrante del presente contratto.

Art. 4 – 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 determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico *ad interim*.
2. Il numero massimo di posizioni *ad interim* ricoperte dallo stesso dirigente non può superare il numero di uno.
3. L'incentivo sarà corrisposto per periodi di copertura superiori ai 30 giorni di esercizio effettivo della responsabilità.
4. Qualora non sia possibile, per motivate ragioni, assegnare *l'interim* ad uno dei dirigenti in servizio, l'incarico per la copertura di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, potrà essere affidato, ai sensi dell'art. 64 del ccnl 16.7.2024, al Segretario Generale, a cui verrà attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico *ad interim*. Tale importo è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57 del ccnl 17.12.2020.
5. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla performance del dirigente ed erogata all'esito della procedura di valutazione della performance stessa, come stabilito dal comma 3 dell'art. 40 del ccnl del 16.7.2024.

Art. 5 – Specifici incarichi

1. Ai dirigenti cui siano formalmente assegnati, in aggiunta al proprio incarico, specifici incarichi ai sensi dell'art. 35, comma1, lett. c) del ccnl del 16.7.2024, la retribuzione di risultato del dirigente interessato sarà integrata, su base annua, correlata al periodo di svolgimento delle funzioni, come segue:
 - a) per l'incarico di responsabile della transizione digitale (RTD), la retribuzione di risultato è integrata nella misura del 10% del risultato corrisposto nell'anno di riferimento dell'incarico

Art. 6 – Ulteriori compensi

1. 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, compresi gli incentivi tecnici, come previsto dal novellato D.L. n. 30/2023

Art. 7 – Onnicomprensività dirigenziale

1. Il trattamento economico dei dirigenti (art. 24 del D. lgs. 165/2001, richiamato dall' art. 43 CCNL del 16.7.2024) è onnicomprensivo, in quanto remunera ogni incarico conferito e/o collegato alla rappresentanza di interessi del Comune di Brescia.
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), secondo le percentuali della seguente tabella:

Compenso individuale complessivo annuo (€)	Percentuale	Retribuzione dovuta
Fino a 5.000	100%	100%
Da 5.000 a 10.000	5.000 € e 80%	5.000€ + 80% parte eccedente i 5.000 € = max 9.000 €

Art. 8 - 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 Marketing territoriale, Cultura, Musei e Biblioteche;
 - responsabile del Settore Transizione Digitale;
 - responsabile del Settore Mobilità, eliminazione barriere architettoniche e trasporto pubblico;
 - responsabile del Settore Risorse Umane;
 - responsabile del Settore Segreteria Generale, Prevenzione della corruzione e Trasparenza;
 - responsabile del Settore Servizi Demografici;
 - responsabile del Settore Servizi Educativi per l'infanzia (0 – 6 anni)
 - 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. 9 – Clausola di salvaguardia

1. A seguito di processi di riorganizzazione che comportino 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. La clausola di salvaguardia 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 originario del 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. 10– 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. 11 – Misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Relativamente alle linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, applicabili anche al Segretario, si stabiliscono le seguenti priorità di intervento:
 - Azioni di monitoraggio e di contenimento dello stress lavoro correlato;
 - Azioni di monitoraggio dei fenomeni correlati all'aumento dell'età anagrafica dei dipendenti.

Art. 12 – 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. 13 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali si svolge nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 4, 5, 6, 7, 34 e 35 del CCNL 2019-2021 del 16.7.2024.
2. Le funzioni previste dal CCNL 2019-2021, in carico all'Organismo Paritetico per l'Innovazione sull'attuazione degli istituti contrattuali, si intendono assolute nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali di cui al comma 1, con riunioni almeno semestrali.

Art. 14 – Clausole finali

1. 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.
2. 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.

3. 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, confluisce nella retribuzione di risultato eccedente il 15%, e 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, entro il 31.12.2025, 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

In tema di welfare integrativo, le parti prendono atto di quanto previsto dall'art. 26 del ccnl 16.7.2024 e, vista la rilevanza del tema, concordano di avviare nel corso del 2025 specifica contrattazione sulla base degli indirizzi della Giunta Comunale, al fine di integrare il Fondo con risorse aggiuntive qualora venga definitivamente chiarito che tali risorse siano fuori dal limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017. Attualmente si rileva che il personale dirigente può usufruire di tutte le forme di welfare introdotte per i dipendenti dall'Amministrazione nel corso del 2024. Continuerà anche nel 2025 la ricerca di nuovi servizi territoriali da offrire ai dipendenti.

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 e oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali. 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 assicura la propria presenza giornaliera in servizio e adegua la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione e all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane, garantendo ampia compresenza con gli altri dipendenti.

L'utilizzo dell'applicativo di rilevazione attesta la presenza in servizio oltre al presupposto per il diritto alla fruizione del servizio mensa.

Dichiarazione congiunta n. 5

Le parti concordano sulla necessità di aprire un confronto sulla definizione dei criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, secondo quanto previsto dall'art. 34 comma 1 lett. g) del ccnl 16.7.2024

Dichiarazione congiunta n. 6

L'amministrazione si impegna, previo confronto, ad aggiornare il *Regolamento di disciplina degli incarichi esterni ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001*, entro il 31 dicembre 2025. Si impegna altresì ad aprire la contrattazione per una revisione e aggiornamento del Regolamento di disciplina degli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. 36/2023, entro febbraio 2026.

Dichiarazione dell'Amministrazione n. 1

L'amministrazione continuerà a rendere note al personale dipendente e ai soggetti sindacali, con completezza e tempestività, tutte le informazioni relative alle coperture assicurative e analoghe misure previste dall'art. 25 del ccnl 16.7.2024.

Allo stesso modo, l'Amministrazione si impegna a rendere note le iniziative in ordine all'applicazione dell'art. 24 del ccnl 16.7.2024 in materia di patrocinio legale.

Dichiarazione di parte sindacale n. 1

La parte sindacale chiede che l'Amministrazione si impegni a non intraprendere azioni in applicazione all'art. 29, comma 1, del ccnl 17.12.2020 fino a quando non sarà data attuazione al comma 2 del medesimo articolo.

ALLEGATO N. 1 - SISTEMA PREMIALE DEL PERSONALE DIRIGENTE

1. Premessa

I dirigenti con almeno 30 giorni effettivi (lavorati) 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:

- a) una **retribuzione di risultato direttamente proporzionale al punteggio** ottenuto mediante la valutazione della performance organizzativa e individuale, in applicazione delle modalità stabilite nel “Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale”, ed erogata a tutti i dirigenti;
- b) una **retribuzione di risultato incrementale**, prevista dal comma 2 dell'art. 23 del CCNL 2019-2021 che comporta una differenziazione della retribuzione di risultato dei dirigenti;
- c) una parte (eventuale) composta da **quote aggiuntive**, pari al 15% della retribuzione di risultato complessivamente destinata, rivolta al personale dirigenziale e-collegata al verificarsi di uno o più dei due casi previsti al successivo punto 4 e secondo le modalità ivi indicate.

2. La retribuzione di risultato direttamente proporzionale ai punteggi (lett. a)

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

$$\text{Massimo teorico individuale} = \frac{(RR - QDG - II - IRI - CTS + IRRP) * GG.DIR}{GG.TOT}$$

Dove:

RR = Retribuzione di Risultato

QDG= Importo destinato alle Quote aggiuntive del Direttore Generale

II = Importo Interim

IRI = Importo Retribuzione Incrementale

CTS = Compensi Terzi/Sponsor

IRRP = Importo Residuo Retribuzione di Posizione

GG.DIR = Totale giorni di servizio prestati nell'anno dal singolo dirigente

GG.TOT = Totale giorni di servizio prestati nell'anno da tutto il personale dirigente

L'importo effettivo che a fine anno può essere corrisposto ai dirigenti quale retribuzione di risultato è proporzionale al punteggio della valutazione della performance raggiunto, rispetto al massimo punteggio ottenibile, ovvero:

$$\text{Retribuzione Risultato Individuale} = \text{massimo teorico} * \text{punteggio ottenuto} / 100$$

In caso in cui il punteggio complessivo ottenuto sia inferiore a 60/100 al dirigente non sarà corrisposta la quota di retribuzione di risultato.

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.

3. Retribuzione di risultato incrementale premio di eccellenza art. 23, comma 2 CCNL 2019-2021 - (lett. b)

Ai quattro dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, 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 retribuzione di risultato incrementale di cui al primo comma è attribuita in base all'ordine di graduatoria dei dirigenti che prestano servizio presso l'Ente, stilata tenendo conto delle valutazioni della performance ottenute nell'anno di riferimento.

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

- non aver percepito la maggiorazione incrementale l'anno precedente a quello di riferimento;
- aver conseguito la migliore valutazione media nel triennio (es: per il 2024 si considera il triennio 2022-2024);
- avere la maggiore anzianità di servizio nell'ente.

L'importo della retribuzione di risultato incrementale è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità, cessazione o collocamento in stato di quiescenza avvenute nel corso dell'anno di riferimento.

4. Le quote aggiuntive (lett. c)

Il personale dirigenziale può eventualmente essere ulteriormente valorizzato attraverso l'attribuzione di quote aggiuntive di retribuzione di risultato nei limiti indicati alla lett. c) del punto 1. Le quote del presente articolo sono corrisposte a consuntivo.

Tutte le decisioni in merito alle quote aggiuntive sono assunte dal Direttore Generale e validate dal Nucleo di Valutazione.

Le quote aggiuntive possono essere ricondotte a due casistiche.

A. Importi destinati *ex post* a premiare in modo particolare la realizzazione di uno o più obiettivi di impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso, precedentemente assegnati al dirigente in sede di approvazione della sottosezione Performance del PIAO.

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

- raggiungimento dell'obiettivo in modo significativamente superiore rispetto al target atteso e assegnato *ex ante*;
- complessità, rilevanza e strategicità dell'obiettivo assegnato.

Le quote aggiuntive sono corrisposte integralmente a consuntivo in quanto presuppongono a priori il raggiungimento al 100% dell'obiettivo a cui sono collegate.

Il Direttore Generale per il raggiungimento degli obiettivi può corrispondere ad ogni dirigente una quota di risultato integrativa che varia da un minimo di 300,00 euro fino ad un massimo di 2.400,00 euro.

B. Importi destinati *ex post* a premiare i dirigenti che abbiano evidenziato comportamenti organizzativi particolarmente significativi (comunque attinenti ai fattori di valutazione previsti dal Sistema di misurazione e valutazione), con riferimento ai fattori sotto elencati:

- comportamenti organizzativi legati ad aspetti, eventi, progetti e/o attività amministrative di varia natura emersi in corso d'anno per i quali il dirigente ha apportato il proprio contributo. A titolo esemplificativo e non esaustivo: partecipazione a commissioni di gara o concorso; partecipazione a gruppi di lavoro o cabine di regia o attività di gestione di progetti rilevanti; supporto allo svolgimento di consultazioni elettorali; partecipazione al gruppo dei controlli amministrativi interni all'Ente;
- rilevanza del comportamento manifestato dal dirigente per le fattispecie individuate.

In relazione ai fattori quali-quantitativi sopra indicati, il Direttore Generale può corrispondere ad ogni dirigente una quota che varia da un minimo di 300,00 euro fino ad un massimo di 4.000,00 euro.

Le quote aggiuntive di cui ai punti A) e B) possono essere cumulate e possono essere potenzialmente attribuite a tutto il personale dirigente (sia Responsabili di Area che Responsabili di Settore/Unità di Staff/Unità di Progetto).

Costituzione e destinazione Fondo contrattazione integrativa personale dirigente 2025.

Relazione tecnico finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo del trattamento accessorio dei dirigenti è costituito in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, compreso il ccnl 2019/2021 sottoscritto in data 16 luglio 2024, ed è stato quantificato dall'Amministrazione nei seguenti importi in euro lordo dipendente:

Descrizione	Importo 2025
Risorse stabili di cui all'art. 57 del CCNL 2016-2018 entro il limite di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017 (v. allegato 1) - det. n. 1215 del 22.5.2025	1.284.072
Risorse stabili di cui all'art.57 del CCNL 2016-2018 non sottoposte al limite art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017 - det. n. 1215 del 22.5.2025	99.838
Risorse variabili di cui all'art.57 del CCNL 2016-2018 nel limite di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017	581.681
Risorse variabili di cui all'art.57 del CCNL 2016-2018 non sottoposte al limite di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017	106.059
Totale risorse stabili + variabili	2.071.650

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 € **1.284.072,00**. Per la sua determinazione si sono seguiti i criteri già adottati nel 2021-2024 e si rimanda all'*Allegato 1*.

Incrementi stabili esplicitamente quantificati in sede di Ccnl 2016/2018 e Ccnl 2019/2021

Descrizione	Importo 2025
Art. 56, comma 1, del CCNL 2016-2018 (1,53% monte salari 2015)	44.478
Art. 39, comma 1, del CCNL 2019-2021 (2,01% monte salari 2018)	55.360
Totale	99.838

Il monte salari, base di calcolo per gli incrementi di cui alla precedente tabella, è quello certificato nel Conto Annuale del personale relativo agli anni 2015 e 2018.

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili nel limite dell'art. 23 comma 2 d. Lgs 75/2017 sono così determinate:

Descrizione	Importo 2025
Art. 57 comma 2 lett. e) CCNL 2016-2018 (v. Allegato 2)	455.828
Art. 57 comma 2 lett. c) CCNL 2016-2018 Ratei Ria	165
Art. 33 comma 1 DL 34/2019 (v. Allegato 3)	125.688
Totale	581.681

Per le risorse pari a € 455.828,00 di cui all' art. 57 comma 2 lett. e) CCNL 2016-2018 si rimanda all' *Allegato 2* – verbale del Nucleo di Valutazione n° 11 del 25/06/2025 pg. n. 220260/2025.

Si evidenzia che tale importo è inferiore a quello massimo imputabile, pari al 76,625% di € 1.251.692, valore attestato dal Nucleo, delle risorse di cui all'art. 26 comma 1 lett. a) del CCNL 1999.

Si sottolinea 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 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”*.

Per la determinazione delle risorse di cui all'art. 33 comma 1 DL 34/2019, pari a € 125.688 si rimanda all' *Allegato 3* e al Modulo IV - Sezione 2 della presente relazione.

Le risorse variabili oltre il limite dell'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017 sono così determinate:

Descrizione	Importo 2025
Art. 39 comma 3 CCNL 2019-2021 (0,22% monte salari 2018 per anno 2025)	6.059
Art. 8 c. 5 DL 13/2023 del 24.2.2023 convertito in Legge 21.4.2023 n. 41	100.000
	106.059

L'art. 8 comma 5 del DL 13/2023, convertito il Legge n. 41/2023 prevede per gli enti di inserire nei propri regolamenti e previa definizione dei criteri in sede di contrattazione decentrata, la possibilità di erogare, relativamente ai progetti del PNRR, l'incentivo di cui all'articolo 45 del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo n. 36/2023, anche al personale di qualifica dirigenziale coinvolto nei predetti progetti, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n.75.

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Non vi sono decurtazioni.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo 2025
A) Fondo tendenziale	
Risorse nel limite	1.865.753
Risorse oltre il limite art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017	205.897
Totale fondo tendenziale	2.071.650
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse nel limite	-
Decurtazione risorse oltre il limite art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017	-
Totale decurtazioni fondo tendenziale	-
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse aventi carattere di certezza e stabilità	1.383.910
Risorse variabili	687.740
Totale Fondo sottoposto a certificazione	2.071.650

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

Voci non presenti.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 2.071.650 per il 2025 così suddivise:

Descrizione	Importo 2025
Retribuzione posizione dirigenti (85%)	€ 1.675.903
Retribuzione risultato dirigenti (15%)	€ 295.748
Incentivi tecnici	€ 100.000
Totale fondo 2025	€ 2.071.650

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voci non presenti.

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

Descrizione	Importo 2025
Somme non regolate dal contratto	€ 0
Somme regolate dal contratto	€ 2.071.650
Destinazioni ancora da regolare	€ 0
Totale fondo 2024	€ 2.315.990

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non vi sono risorse allocate all'esterno del Fondo.

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 prevista per l'anno 2025, pari ad € 1.675.903, è interamente finanziata con le risorse nel limite pari ad € 1.866.052,59.

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

La retribuzione di risultato sarà erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la preventiva validazione da parte 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 2025 e confronto con il corrispondente Fondo certificato nel 2024.

Di seguito si riporta la tabella riassuntiva della costituzione del Fondo accessorio dirigenti per l'anno 2025 posta a confronto con il corrispondente Fondo certificato nell'anno 2024.

FONDO DIRIGENTI - COSTITUZIONE 2025			
Riferimento contrattuale o legislativo	Descrizione	2024	2025
Art. 57 comma 2 lett. a) CCNL 17.12.2020	Risorse certe e stabili	1.283.794	1.283.794
Art. 57 comma 2 lett. a) CCNL 17.12.2020	RIA cumulata a inizio anno X-2	278	278
Totale risorse stabili nel limite 2016		1.284.072	1.284.072
Art. 57 C.2 lett. a); art. 56 comma 1 CCNL 17.12.2020	1,53% del monte salari 2015	44.478	44.478
Art. 39 Comma 1 CCNL 2019/2021 del 16.7.2024	2,01% del monte salari 2018 - quota 2025	55.360	55.360
Totale risorse stabili oltre il limite 2016		99.838	99.838
Art. 57 comma 2 lett. c) CCNL 17.12.2020	Ratei RIA anno X-1	460	165
Art. 57 comma 2 lett. e) CCNL 17.12.2020	Risorse autonomamente stanziare da Ente per adeguare Fondo a proprie scelte organizzative/gestionali, in base a capacità bilancio	455.828	455.828
Art. 33 c.1 DL34/2019 (risorse art. 57 c.2 lett. e)	Aumento nr. Dirigenti 2018/2024 - art. 33 comma 1 ultimo periodo del DL 34/20019	178.865	125.688
Totale risorse variabili nel limite		635.153	581.681
Art. 39 Comma 1 CCNL 2019/2021 del 16.7.2024	0,46% monte salari 2018 per arretrato 2020 UNA TANTUM	12.670	-
Art. 39 Comma 1 CCNL 2019/2021 del 16.7.2024	2,01% monte salari 2018 per arretrato dal 2021 UNA TANTUM	55.360	-
Art. 39 Comma 1 CCNL 2019/2021 del 16.7.2024	2,01% monte salari 2018 per arretrato dal 2022 UNA TANTUM	55.360	-
Art. 39 Comma 1 CCNL 2019/2021 del 16.7.2024	2,01% monte salari 2018 per arretrato dal 2023 UNA TANTUM	55.360	-
Art. 39 Comma 3 CCNL 2019/2021 del 16.7.2024	0,22% Monte te salari 2018 per arretrato dal 2022 UNA TANTUM	6.059	-
Art. 39 Comma 3 CCNL 2019/2021 del 16.7.2024	0,22% Monte te salari 2018 per arretrato dal 2023 UNA TANTUM	6.059	-
Art. 39 Comma 3 CCNL 2019/2021 del 16.7.2024	0,22% Monte te salari 2018	6.059	6.059
DL 13/2023 - PNRR 3	Incentivi tecnici a favore dirigenti per partecipazione a progetti finanziati con PNRR	100.000	100.000
Art. 57 comma 2 lett. b) CCNL 17.12.2020	Compensi di terzi e sponsorizzazioni	-	-
Art. 57 comma 2 lett. d) CCNL 17.12.2020	Onnicomprensività (a consuntivo)	-	-
Residui fondo anno precedente		-	-
Totale risorse variabili oltre il limite		296.927	106.059
TOTALE RISORSE NEL LIMITE			
LIMITE 2016		1.740.364,59	1.740.364,59
NUOVO LIMITE PER EFFETTO ART. 33 DL. 34/2019		1.919.229,59	1.866.052,59
TOTALE RISORSE NEL LIMITE 2025		1.919.225	1.865.753
TOTALE FONDO 2025		2.315.990	2.071.650

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo anno 2025 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2024.

VOCI	2024	2025
Retribuzione di posizione	1.731.654	1.675.903
Retribuzione di risultato	305.586	295.748
arretrati posizione e risultato anni 2020/2023	178.750	-
Incentivi tecnici	100.000	100.000
TOTALE FONDO	2.315.990	2.071.650

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, pertanto 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 vincoli relativi alla 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:

- il fondo accessorio certificato nel 2018 è pari a € 1.740.364;
- il personale dirigente in servizio al 31/12/2018 (come da tabella 1 del Conto annuale 2018), è pari 30 unità (compreso il personale dirigente a tempo determinato);
- il valore medio pro-capite del fondo è pari a: $1.740.364 / 30 = € 58.012,00$;
- il personale dirigente in servizio nel 2025 (come da estrazione del programma HR della ditta GPI, elaborata su criteri analoghi a quelli del calcolo della tabella 12 del Conto annuale 2018), è pari a 32,17.

Si rinvia all'*Allegato 3* 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 di assunzione 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, stimata, delle unità incrementali ($32,17 - 30 = 2,17$) pari a **€ 125.688,00**.

Facendo riferimento alla Legge di stabilità, l'importo di € 44.47800, di cui all'art. 56 comma 1 CCNL 2016-2018, ha carattere di certezza e stabilità e può essere imputato oltre il limite.

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 di cui al PG. n. 210932/2025 del 17.06.2025 (*allegato 4*).

Brescia, 31 ottobre 2025

La Responsabile del Settore
Risorse Umane
Dr.ssa Silvia Zanotti

Allegati:

- Allegato 1: Risorse stabili nel limite;
- Allegato 2: Verbale Nucleo di Valutazione n.11/2025
- Allegato 3: Confronto dirigenti 2018/2025;
- Allegato 4. Parere compatibilità finanziaria
- Allegato 5: Preintesa CCDI 2024/26-agg.to 2025 siglata il 21.10.2025



SILVIA ZANOTTI
COMUNE DI
BRESCIA
DIRIGENTE
31.10.2025
12:04:49
GMT+01:00

Contratto collettivo decentrati integrativo del personale dirigente 2024/2026

Relazione illustrativa anno 2025

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: 21.10.2025 Contratto: 19.11.25
Periodo temporale di vigenza	Anni 2024-2026 – aggiornamento 2025
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</u> Presidente: dott. Marco Baccaglioni (Direttore Generale) Componente: dott.ssa Carmelina Barilla (Segretario Generale) Componente: dott.ssa Elisabetta Begni (Resp. Area Direzione Generale) Componente: dott.ssa Silvia Zanotti (Responsabile Settore Risorse Umane)</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FP CGIL FEDIR UNSCP CISL FP DIRETS 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 type="checkbox"/> UIL FPL <input type="checkbox"/> FEDIR <input type="checkbox"/> DIRETS <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> FP CGIL <input checked="" type="checkbox"/> CISL FP <input type="checkbox"/> UIL FPL <input type="checkbox"/> FEDIR <input type="checkbox"/> DIRETS <input checked="" 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)		<div>a) Utilizzo risorse decentrate anno 2025</div> <div>b) Sistema premiale del personale dirigente</div> <div>c) Incarichi ad interim ed incarichi specifici</div> <div>d) Onnicomprensività dirigenziale</div> <div>e) Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero</div> <div>f) Clausola di salvaguardia</div> <div>g) Trattamento economico del personale in distacco sindacale</div>
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.	<div><u>È stata acquisita la certificazione dei Revisori dei Conti?</u></div> <div>Successiva a questa Ipotesi</div> <div><u>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</u></div> <div>Il Collegio dei Revisori non ha effettuato rilievi</div>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<div><u>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</u></div> <div>In data 29/01/2025 con deliberazione della Giunta comunale n.31 è stato adottato il PIAO 2025-2027, contenente, tra l'altro, la sottosezione 2.2. "Performance".</div>
		<div><u>È stato adottato il Programma triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza?</u></div> <div>Con la medesima deliberazione di approvazione del PIAO 2025-2027 è stata approvata la sottosezione 2.3 "Trasparenza e Rischi Corruttivi".</div>
		<div><u>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</u></div> <div>Sì, per quanto di competenza.</div>
		<div><u>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</u></div> <div>Il Nucleo di valutazione provvederà a validare la relazione sulla performance relativa all'anno 2025, come previsto per legge, entro il 30 giugno 2026.</div>
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 dell'ipotesi di CCDI 2025 del personale dirigente:

- Art. 1 – Campo di applicazione e validità del presente accordo
- Art. 2 - Retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 3 - Sistema premiale del personale dirigente
- Art. 4 - Incarichi ad interim
- Art. 5 - Specifici incarichi
- Art. 6 - Ulteriori compensi
- Art. 7 - Onnicomprensività dirigenziale
- Art. 8 - Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero
- Art. 9 - Clausola di salvaguardia
- Art. 10 -Trattamento economico del personale in distacco sindacale
- Art. 11 – Misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro
- Art. 12 - Interpretazione autentica clausole controverse
- Art. 13 - Relazioni sindacali
- Art. 14 - Clausole finali

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel 2025 nel seguente modo (importi lordo dipendente):

VOCI	2025
Retribuzione di posizione (85%)	1.675.903
Retribuzione di risultato (15%)	295.748
Sub-totale	1.971.651
Incentivi tecnici (dl 13/2023-PNRR)	100.000
TOTALE FONDO 2024	2.071.651

Gli importi relativi alla retribuzione di posizione 2025 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:

- la retribuzione di risultato viene corrisposta in misura direttamente proporzionale al punteggio numerico attribuito a ciascun dirigente in esito al processo valutativo della performance in applicazione delle modalità stabilite nel vigente *“Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale”*;
- in caso di mancato raggiungimento del punteggio massimo di valutazione da parte dei dirigenti, gli importi non corrisposti per tale ragione non vengono redistribuiti;
- Il CCNL 2019-2021 conferma all’art. 23 una retribuzione incrementale per i dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate (premio di eccellenza);
- per incrementare la differenziazione nei compensi in modo ulteriore rispetto ai punteggi e alla retribuzione incrementale (premio di eccellenza), il Direttore Generale dispone di uno specifico budget con il quale attribuire ai dirigenti quote di risultato per premiare la realizzazione di obiettivi complessi, misurabili, anche trasversali e comportamenti organizzativi particolarmente significativi emersi nel corso dell’anno;

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 PIAO-Piano della performance, in quanto prevede incentivi direttamente corrispondenti ai risultati raggiunti dai dirigenti, sia in termini di specifici obiettivi loro assegnati, sia in termini di valutazione dei comportamenti organizzativi considerati rilevanti.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili.

Voce non presente.

Brescia, 24 novembre 2025

La Responsabile del Settore
Risorse Umane
Dr.ssa Silvia Zanotti

*Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005 ss.mm.ii. e norme collegate
e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa*