



COMUNE DI BRESCIA

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente per l'anno 2020.

Per la Delegazione trattante dell'Ente di parte datoriale:

il Presidente Giandomenico Brambilla (firma olografa 23/12/20)

la Delegazione di parte sindacale nelle seguenti persone:

RSA Fulvio Frattini (firma olografa 23/12/20)

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

per CGIL FP Enzo Moriello (firma olografa 23/12/20)

per CISL FPS Gianmarco Pollini (firma olografa 23/12/20)

per UIL FPL Cesare Meini (firma olografa 23/12/20)

Letto, confermato, sottoscritto

Addì 23/12/20 in Brescia

Visti

- I CCNL dell' Area della dirigenza Regioni-Enti locali;
- Il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente 2019;
- L'ipotesi di CCDI 2020 della dirigenza;
- Il parere del Collegio dei revisori dei conti del 17/12/2020

tra le parti si concorda quanto segue

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA DIRIGENZA DEL COMUNE DI BRESCIA ANNO 2020

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 2020 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)

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 2020 è di euro 420.000 (lordo dipendente) con riferimento alle fattispecie contenute nella ricognizione del Direttore Generale prot. n. 155883/2020 e alle competenze/responsabilità aggiuntive derivanti dalla realizzazione dei progetti contenuti nel PEG/Piano della performance 2020-22

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 2020, gli importi (lordo dipendente) sono i seguenti:

Retribuzione posizione	€ 1.459.000
Retribuzione risultato	€ 277.000
Compensi ordinanza protezione civile covid	€ 5.000
Retribuzione totale dirigenti	€ 1.741.000

Per l'anno 2020, 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 al 277.000 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 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.

Si dà applicazione, inoltre, a quanto stabilito dalle ordinanze di protezione civile per l'incremento della retribuzione di risultato al personale dirigente assegnato al servizio di protezione civile per l'emergenza covid19.

La decurtazione di euro 3.000 della retribuzione di posizione, rispetto all'importo del 2019, si rende necessaria al fine di consentire, per il complesso del trattamento accessorio soggetto al limite di cui all'art. 23 comma 2, del d.lgs n. 75/2017, il rispetto del limite di spesa ivi indicato.

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

È 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.

Act. 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 2019, la quota di retribuzione di risultato eccedente il 15% del fondo sarà accantonata prudenzialmente in attesa del riscontro da parte degli organi competenti sull'esito della verifica del MEF. Tali importi (relativi al 2017, 2018, 2019 e 2020) saranno accantonati in apposito fondo ed erogati, qualora sia verificata la possibilità predetta di

distribuzione ai dirigenti, ai destinatari in modo direttamente proporzionale alla valutazione ricevuta dai medesimi per ciascun anno in cui si è proceduto all'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 di parte dell'Amministrazione n. 1

La delegazione trattante di parte pubblica si impegna a proporre alla Giunta comunale a mantenere fino al termine del mandato amministrativo, anche a seguito del nuovo CCNL che verrà sottoscritto, i principi contenuti nel presente CCDI, purché compatibili con quanto sarà stabilito nel predetto CCNL.

Dichiarazione di parte dell'Amministrazione n. 2

Su richiesta sindacale, l'Amministrazione si impegna ad incontrare la parte sindacale al fine di dar conto delle modalità di costituzione del fondo del trattamento accessorio conseguenti al nuovo CCNL a seguito della sottoscrizione del medesimo.

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 235.450 (pari al-1'85% di 277.000);
 - 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 41.550 (pari al 15% di 277.000).

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:
 - o per responsabili di Area a cui venga affidata la responsabilità di Settore/Servizio/Collaborazione specialistica della medesima Area;
 - o 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 della relazioni con gli stakeholder;
 - b. trasversalità, intesa come numero di settori coinvolti;

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

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 composto 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.