

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA
(Provincia di Brescia)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018.

CCI PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA 2021-2023

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		Preintesa 5 novembre 2011 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Parte normativa: 2021-2023 Parte economica: 2021-2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Alessandro Tomaselli, Segretario Generale e Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, Componenti: Loretta Bettari - Dirigente Area Servizi Finanziari, Enrico Benedetti - Dirigente Area Servizi Amministrativi, Gianfranca Bravo Responsabile Polizia Locale. Cinzia- Dirigente Area Servizi al Territorio, Flavio Casali – Dirigente Area Servizi alla Persona. Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL., Firmatarie del contratto FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL., (Invitato anche CSA Regioni Autonomie Locali)
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Accordo annuale parte normativa 2021-2023 b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2021-2023 (criteri e destinazione)
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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.	E' acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data _____
		Nessun rilievo da segnalare.
	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?: 1) Si 2) Determina dirigenziale n. 17 del 26/01/2021 "Piano delle performance 2021-2023"
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Si
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, abrogato e sostituito dal D.Lgs 33/2013? Si
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? la Relazione sulle Performance del ciclo completato (rif. 2020) è stata approvata con deliberazione di Giunta n.145 del 22/6/2021. E' in corso la procedura attinente il ciclo della performance 2021	
Eventuali osservazioni =====		

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

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)

La parte pubblica ha ricevuto le “Linee di indirizzo per la contrattazione decentrata 2021-2023” da parte della Giunta Comunale con atto n. 240 del 28 settembre 2021.

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

I servizi pubblici essenziali in caso di sciopero non sono stati disciplinati ex novo quindi rimane in vigore la disciplina precedente, le cui disposizioni devono ritenersi pienamente valide.

Titolo I disposizioni generali

Capo I

Articolo 1 Prende a prioritario riferimento i principi fondamentali e le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni Locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018;

Il D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

Il D. Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;

Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;

Il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente;

CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Articolo 2 Si individua l'ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.

Articolo 3 viene illustrato come sarà verificato lo stato di attuazione del contratto, con cadenza annuale mediante incontro tra le parti

Articolo 4 nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Titolo II Trattamento economico accessorio del personale

Capo I Risorse e premialità

Articolo 5 La quantificazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione ed è effettuata in

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Per l'anno 2021 la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata approvata con determinazione dirigenziale n.598 del 4 giugno 2021, nel rispetto dell'art.67 del CCNL 21.05.2018 e delle vigenti disposizioni che determinano il limite del salario accessorio di Ente. Successivamente con atto di indirizzo n.240 del 28.09.2021 la Giunta Comunale ha confermato di voler mantenere i medesimi livelli retributivi riferiti al salario accessorio della precedente tornata contrattuale, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite dell'anno 2018 ad incentivo delle prestazioni di personale, utilizzando il disposto normativo previsto dall'art. art.33, c. 2 del DL 34/2019, convertito in legge 58/2019 (cd "Decreto crescita"). Con atto dirigenziale n.1163 il fondo è stato conseguentemente aggiornato; in questa sede si sono recepiti i dati relativi agli incentivi tecnici di cui al D.Lgs 50/2016.

Per l'anno 2021 tali risorse sono state presuntivamente quantificate in euro 20.278,00 a settembre 2021, con l'atto di indirizzo n. 240/2021 sopra citato, divenute 20.000 in sede di aggiornamento fondo con atto n. 1163 del 4.11.2021; l'importo viene verificato e valorizzato, a consuntivo, a fine esercizio, secondo gli indirizzi applicativi del MEF (nota prot. 179877 del 1/9/2020).

Le somme, per ciascun anno, che possono essere definite soltanto con l'approvazione del rendiconto di gestione, a consuntivo saranno aggiornate ad esercizio concluso, in sede di ricognizione finale sul fondo prima della definitiva distribuzione al personale, senza per questo dover riaprire la contrattazione

Articolo 6 i possibili strumenti di premialità nel triennio sono correlati alla performance organizzativa, alla performance individuale al premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL, all'indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa alle specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL ed infine dalle progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8

Articolo 7 si illustrano i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018

Articoli 8 si illustrano i criteri per le progressioni economiche orizzontali

L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;

La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Capo II Performance organizzativa e individuale

Articoli 9 -10-11 Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.

Si definiscono i premi correlati alle performance nonché la loro maggiorazione. Una quota dell'importo ad incremento della parte variabile del fondo per applicazione del decreto crescita, pari al 40% è destinato alla performance individuale.

Ai dipendenti sanzionati disciplinarmente per gravi comportamenti (sanzioni superiori al rimprovero scritto) nell'anno di sanzione non sono attribuiti gli incentivi di performance.

III Parte Disciplina delle indennità

Articolo 12 il contratto definisce le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro

Articolo 13 le attività disagiate, pericolose sono corrisposte come "indennità condizioni di lavoro"

Articoli 14 -15 prevede le indennità per specifiche responsabilità individuate con provvedimento del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, in stretta correlazione con la concreta

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

Capo IV Compensi previsti da specifiche disposizione di legge

Articolo 16 sono previsti i compensi di cui all'art. 68, comma 2 lettera g CCNL 21/05/2018 per le funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016); compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018); diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003). Nel corso del triennio contrattuale, il dirigente competente per l'applicazione di ciascun compenso verifica la possibilità di estensione e partecipazione dell'attività prevista da disposizioni di legge ad altri servizi rispetto a quelli inizialmente coinvolti, prevedendo una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche mediante forme di collaborazione intersettoriale e tra Aree (tra più servizi) all'interno dell'Ente. La quota destinata alla strumentazione informatica è da intendersi a vantaggio di tutto l'Ente. E' disciplinata inoltre una clausola di "solidarietà" da parte dei dipendenti che percepiscono tali incentivi a favore del restante personale.

Articolo 17 si disciplinano i criteri e le modalità per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti: A) responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori); B)Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice; C) Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto; D) Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.);E) Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione ; F) Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico; G) Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.

Articolo 18 descrive le ulteriori risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge con riferimento ai proventi da sponsorizzazioni, da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Capo V Sezione Polizia Locale

Articoli 19-20-21 disciplinano esclusivamente il personale della polizia locale, che svolge funzioni di controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo

Con riferimento ai proventi delle violazioni al codice della strada ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato: a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018; c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Per le finalità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma giornaliera di cui alla tabella del punto 3 e una quantificazione sulla base dei servizi esterni espletati dal personale di PL ne biennio precedente. La stessa verrà aggiornata se le condizioni generali del Settore dovesse richiedere un aumento o una diminuzione di detti servizi esterni. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Articolo 22 L'indennità di funzione (art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018) viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito

Capo VI Criteri Generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Articolo 23 nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'Ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O e stabilisce i criteri di attribuzione, in coerenza con il sistema permanente di valutazione e relative schede. E' disciplinata inoltre una clausola di "solidarietà" da parte dei dipendenti che percepiscono tali incentivi a favore del restante personale.

III Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

Capo I Istituti correlati all'orario di lavoro

Articolo 24 disciplina il numero dei rapporti a tempo parziale. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come definite dal contratto, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Articolo 25 il servizio della reperibilità è disposto dall'Ente nelle aree di pronto intervento

Articolo 26 per le turnazioni l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è elevato ad oltre 1 mese. Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di 15, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21/05/2018, può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari: dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute; dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

Articolo 27 Lavoro straordinario e Banche delle ore

Articolo 28 Flessibilità dell'orario di lavoro Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria: la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;

le fasce temporali di flessibilità sono determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;

le fasce di flessibilità non possono sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;

possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra);

la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

Articolo 29 L'orario *multi-periodale* secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21/05/2018, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 16 settimane.

Articolo 30 il personale può usufruire della mensa con le modalità così indicate

Personale turnista della polizia locale

Il diritto si intende limitato ad un solo pasto nel giorno lavorativo.

a) personale addetto alla guida di scuolabus, limitato alla giornata del sabato.

b) personale operaio nel periodo estivo, mesi giugno-agosto, con fascia oraria di servizio 6.00-13.22, a fine turno.

d) il personale della biblioteca, che per i mesi di luglio ed agosto è tenuto a prestare una diversa articolazione dell'orario di servizio rispetto al resto dell'anno, nelle giornate del mercoledì e del venerdì, a fine lavoro prevista per le ore 14.30.

Capo II Disposizioni finali

Articolo 31 detta le linee di indirizzo e i criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro a partire dal DVR - documento valutazione dei rischi.

Articolo 32 approva le linee di indirizzo per l'innovazione tecnologica inerente l'organizzazione dei servizi

Articolo 33 chiarisce come clausola finale di riapertura per il recepimento nuovo CCNL e/o disposizioni diverse.

Seguono 5 **dichiarazioni congiunte**, relative a criteri generali per il sistema di valutazione, profili professionali, criteri per orario straordinario, lavoro agile.

Allegato A Contiene la tabella analitiche della costituzione del fondo risorse decentrate 2021 (preventivo/aggiornamento)

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Criteri adottati:

Si rimanda al testo dell'accordo parte economica di cui ai Titoli I e II dell'accordo

Obiettivi:

Si intende migliorare l'efficienza dell'organizzazione e assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici, nonché quanto indicato alla sotto specificata lettera F)

Utilizzo

1) Parte stabile del fondo: istituti fissi e ricorrenti, indennità

Sono confermati tutti gli istituti fissi e ricorrenti nonché le indennità già finanziati con la parte stabile del fondo e destinati dalla contrattazione decentrata precedente. Tali destinazioni non sono contrattate specificatamente dall'accordo, ma costituiscono la risultanza dell'utilizzo della parte stabile e storicizzata del fondo.

Sono finanziate con le risorse stabili anche gli istituti relativi al servizio di reperibilità e alla turnazione del personale del Settore Polizia Locale turno, nel limite massimo delle somme rimaste a disposizione dopo l'attribuzione degli importi già impegnati e dovuti per le progressioni economiche orizzontali, per l'indennità di comparto, le indennità delle educatrici di asilo nido e le altre indennità fisse previste da imputarsi a parte stabile del fondo.

2) Parte variabile del fondo: obiettivi, premialità per performance organizzativa ed individuale, indennità.

Per le risorse di cui a questo punto si precisa quanto segue:

a) Determinazioni dell'Amministrazione:

Sono significativi per il presente paragrafo i seguenti atti approvati dall'Ente:

- deliberazione del Consiglio comunale n.63 del 09.11.2020, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021/2023;
- deliberazione del Consiglio Comunale n.86 del 29.12.2020, con la quale è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021/2023;
- deliberazione del Consiglio comunale n.87 del 29.12.2020, con la quale è stato approvato il bilancio finanziario 2021/2023;
- deliberazione di Giunta Comunale n.17 del 26/01/2021 con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di Gestione e delle performance per il triennio 2021-2023.

In particolare si sottolinea l'importanza della deliberazione di Consiglio Comunale n.63 del 09.11.2020, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) – 2021-2023”, che individua gli indirizzi strategici / le linee programmatiche di mandato, analizza strategicamente le condizioni esterne ed interne, definisce gli obiettivi strategici dell'Ente per Missione e Programmi;

Con deliberazione n. 114/2021 in sede di approvazione del piano del fabbisogno di personale triennio 2021-2023 sono state quantificate le risorse variabili che per la loro definizione sono di competenza della Giunta Comunale; Successivamente con atto di indirizzo per la contrattazione decentrata n. 240 del 28 settembre 2021 la Giunta Comunale ha confermato ed integrato detti importi.

b) Obiettivi per l'incentivazione, ai fini dell'erogazione: del premio correlato alla performance organizzativa, alla performance individuale e alle indennità previste dal CCNL

Il documento per le performance di riferimento è stato approvato, come sopra ricordato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 26.01.2021, di approvazione del Piano degli obiettivi e delle Performance 2021-2023, e di assegnazione delle risorse di bilancio;

Gli obiettivi previsti dalla pianificazione hanno la caratteristica di essere rilevanti e pertinenti rispetto a diverse fattispecie: bisogni della collettività, missione istituzionale, priorità politiche e strategie dell'Amministrazione.

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

Pertanto, all'interno del ciclo della performance, che prende avvio con il DUP, le condizioni per l'attuazione della disciplina degli obiettivi per l'incentivazione del personale prevedono che:

Il piano:

- definisce la rilevanza specifica di ciascun obiettivo;
- contiene indicatori e risultati attesi misurabili, improntati alla dimostrazione degli effettivi risultati in termini di minor spesa a parità di prestazione o di miglior servizio a parità di spesa, tempistica di realizzazione e sistema di controllo e verifica dei risultati;
- tutti gli obiettivi che fissano standard di miglioramento qualitativi e quantitativi dei servizi, e gli obiettivi di razionalizzazione delle spese, salvo aggiornamenti e modifiche, devono essere perseguiti negli anni successivi al primo anche nelle more di approvazione dei documenti di programmazione adottando come riferimento gli indicatori relativi all'esercizio in corso.
sono indicati i necessari collegamenti con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione ai sensi dell'art.1 comma 8 della legge 190/2012;
- ove non specificato, per i singoli settori, la responsabilità del perseguimento degli obiettivi di gestione è attribuita al relativo responsabile, così come la responsabilità complessiva degli obiettivi di area è attribuita ai dirigenti.

Si dà atto che le risorse variabili che la contrattazione destina alla premialità, saranno rese disponibili soltanto a consuntivo:

- a) previo rispetto del principio della "capacità di spesa" dell'Ente, e precisamente dei parametri di virtuosità richiamati dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001, e s.m.: contenimento della spesa di personale, rispetto ai saldi di bilancio, e capacità di spesa;
- b) a condizione che gli obiettivi prefissati siano raggiunti, verificati e certificati dal servizio di controllo interno (nucleo di valutazione) in rapporto agli standard predefiniti.
- c) in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi ed è assegnato ai singoli dipendenti solo sulla base di un'articolata e rigorosa scheda di valutazione che misura il contributo di ciascuno al raggiungimento dei risultati prefissati, in termini di obiettivi individuali, di comportamenti organizzativi e di qualità delle prestazioni.

A questi fini viene applicato il sistema di valutazione permanente approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.202 dell'11.10.2011, che prevede l'intervento dell' "Nucleo di valutazione" nella verifica finale della Performance, come redatta dal Comitato dirigenziale ed approvata dall'organo di vertice (Giunta Comunale).

Ai sistemi di misurazione e controllo sono previste periodiche indagini di *costumer satisfaction* condotte nell'ambito del sistema qualità UNI EN ISO 9001:2015).

c) Art.16, c.4 e c.5 DL.98/2011: piani triennali di razionalizzazione della spesa

Le eventuali economie, aggiuntive rispetto a quelle già previste dalla normativa in materia di riduzione obbligatoria della spesa, effettivamente realizzate in seguito all'attuazione dei piani di riqualificazione e razionalizzazione della spesa sono utilizzate per il 50% a finanziamento della contrattazione integrativa, di cui metà (50%) da destinare all'erogazione dei premi, secondo quanto disposto dall'art.19 del D.Lgs 150/2009 (sistema "a fasce") e metà (50%) da destinare ai compensi di produttività secondo la metodologia permanente di valutazione in vigore.

Per l'esercizio in corso i piani di razionalizzazione della spesa facoltativi non sono stati attivati ed approvati.

d) altre destinazioni

Per indennità specifiche, per indennità di coordinamento/responsabilità, finanziate all'interno dei singoli progetti strategici, e per i compensi ai messi comunali si rimanda agli specifici articoli dell'accordo ed alla sottostante tabella di destinazione.

3)Compensi destinati da specifiche disposizioni di legge compensi correlati a:

1) Incentivi funzioni tecniche, 2) lotta all'evasione fiscale, 3) compensi ISTAT

Trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di attribuzione sono regolati dalle stesse e/o da regolamenti vigenti in materia presso l'Ente. (v.tabella di sintesi seguente).

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

I dati sono esposti come importi preventivati con riferimento a quanto già approvato negli atti dell'Ente per gli anni precedenti e in relazione a nuovi atti sin qui approvati per l'esercizio 2021.

La contrattazione decentrata prevede il loro aggiornamento effettuato sull'obiettivo riscontro, a consuntivo, dei fondi dedicati ed in relazione a quanto effettivamente realizzato. Pertanto, detti importi saranno oggetto di eventuale riduzione rispetto al preventivato, in base ad oggettiva rilevazione a consuntivo: in quanto disposti da norme di legge il loro aggiornamento non darà luogo a riapertura della contrattazione come concordato tra le delegazioni trattanti.

4)Compensi per conto terzi/sponsorizzazioni/accordi

Per quanto riguarda le sponsorizzazioni la deliberazione di G.C. n.326 del 17 dicembre 2015 prevede la destinazione di una percentuale pari al 35%, dei risparmi di spesa derivanti dalle sponsorizzazioni (introiti effettivamente fatturati al netto dell'IVA). Per gli accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni il regolamento approvato con atto di G.C. n.172 dell'8.06.2016 prevede una percentuale di attribuzione del 50%. Sono previsti anche importi ministeriali destinati alla Polizia Locale per l'attività di presidio del territorio per la crisi epidemiologica (anti COVID 19) Pertanto detti importi saranno oggetto di definizione in base ad oggettiva rilevazione finale. Per il momento sono previsti importi nei medesimi importi dell'anno precedente.

Non vengono regolate dal presente contratto le somme di seguito indicate della parte stabile del fondo relative a:

DESTINAZIONE RISORSE STABILI	ANNO	2020 CONSUNTIVO	2021 PREVENTIVO	note
Istituti finanziati	CCNL 21/05/2018	400.799,89	404.922,06	fondo stabili aggiornato
Progressioni orizzontali storicizzate	ART.68 C.1	227.715,85	233.576,00	previsione 2021 progressioni storiche compresi incrementi contrattuali CCNL 21 maggio 2018
Progressioni orizzontali nuova attribuzione	ART.68 C.2, lett. j	17.026,73	0,00	Nuove attribuzioni anche da risorse posizioni cessate 2020-2021
Indennità di comparto (quote B/C a carico fondo)	ART.68 C.1	71.186,47	73.000,00	previsione comparto a carico fondo al lordo trattenute assenze
Indennità asilo nido	ART.68 C.1	2.882,16	2.882,16	indennità Educatrici Asilo nido
Indennità ex 8^ q.f. non P.O.	ART.68 C.1	0,00	0,00	indennità D3 non personale non titolare di P.O. cessato in corso 2018
Inquadramento CCNL 31.3.99 (autisti/vigili) Riclassificazione del personale dell'ex prima e seconda qualifica funzionale e dell'area di vigilanza	Art. 7, c. 7 CCNL /4/1999	1.795,00	1.795,00	1^ inquadramento vigili e autisti art. 7, c. 7 CCNL 1.4.1999
	TOTALE	320.606,21	311.253,16	

Le somme suddette costituiscono tutti gli istituti fissi e ricorrenti già finanziati con la parte stabile del fondo e destinati dalla contrattazione decentrata precedente.

In sintesi, il prospetto delle risorse rimesse a contrattazione

(e quindi escluse le voci di parte stabile di cui al precedente punto)

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

DESTINAZIONE RISORSE STABILI	ANNO	2020 CONSUNTIVO	2021 PREVENTIVO	note
Progressioni orizzontali nuova attribuzione	ART.68 C.2, lett. j	17.026,73	19.500,00	Nuove attribuzioni anche da risorse posizioni cessate 2020-2021
Reperibilità	ART.68 C.2, lett. d)	22.000,45	22.000,00	previsione indennità di reperibilità Area Servizi al Territorio e Polizia Locale
Indennità di turno	ART.68 C.2, lett. d)	51.103,74	48.630,00	previsione indennità di turno Polizia Locale
	RESIDUI DA PARTE STABILE	7.089,49	3.538,90	RESIDUOVOCI STABILI : Eventuali residui del fondo stabili verificate a consuntivo, compresi quelli da budget PEO, e non derivanti da ritenute per assenze, confluiscono in parte variabile una tantum, e sono finalizzati alla premialità del personale (performance individuale)
DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI	ANNO	2020	2021	note
Istituti finanziati	CCNL 21/05/2018	311.280,44	441.530,68	fondo voci variabili a cui si aggiungono residui da voce stabile (da verificare a consuntivo)
Incentivo tributi per recupero evasione D.Lgs. 446/97	ART.67,C.3 LETT C) = ART.68, C.2 LETT G) + 68,C.3=esclusa per calcolo 30% performance individuale	3.446,00	1.886,00	incentivo ICI
Incentivi Funzioni Tecniche	ART.67,C.3 LETT C) = ART.68, C.2 LETT G) + 68,C.3=esclusa per calcolo 30% performance individuale	28.955,06	178.906,06	Incentivi Funzioni Tecniche da verificare a fine esercizio per attività in corso
Incentivi disposizioni normative	ART.67,C.3 LETT C) = ART.68, C.2 LETT G) + 68,C.3=esclusa per calcolo 30% performance individuale	66.712,71	39.102,00	specifiche disposizioni di legge diverse dalle precedenti:Regolamento per la lotta all'evasione IMU-TARI
Notifiche atti per conto dell'A. F.	ART.67,C.3 LETT F) = ART.68, C.2 LETT H) + 68,C.3: esclusa per calcolo 30% performance individuale	78,00	78,00	Per messi notificatori: % da introiti amministrazione finanziaria da verificare a consuntivo
altre destinazioni - conto terzi (ISTAT)	ART.68, C.2 LETT G) +ART.70-ter e 68,C.3=esclusa per calcolo 30% performance individuale	248,68	248,00	ISTAT 2021- conto terzi disposizioni normative: importo che transita nel fondo (non ancora definito)
Indennità per Particolari responsabilità	ART.68, C.2 LETT E) ART.70-QUINQUIES, C.1	9.000,00	20.000,00	verifica nomina e decorrenza
Indennità per ufficiale d'Anagrafe e/o di Stato civile e per URP	ART.68, C.2 LETT E) ART.70-QUINQUIES, C.2	4.951,68	4.000,00	verifica nomina e decorrenza
Condizioni di lavoro	Art.68, c.2 lett. C)	16.328,56	16.500,00	dal 2019
servizio esterno vigilanza	ART.68, C.2 LETT F)	11.852,00	11.455,00	dal 2019
indennità di funzione di Polizia Locale		2.926,05	3.000,00	Dal 2019, prima con le altre responsabilità
performance organizzativa	Art.68, c.2 lett. A)	100.913,75	101.024,10	
performance individuale	Art.68, c.2 lett. B)	59.783,95	65.331,52	30% su variabili non destinate obbligatoriamente
TOTALE GENERALE FONDO VARIABILI RISORSE DECENTRATE INTEGRATIVE DESTINATO		311.280,44	441.530,68	salvo verifica voci a consuntivo per incentivi che discendono da disposizioni normative e/o accordi/SPONSOR e rilevazioni presenze per istituti collegati ad attività in servizio effettivo
TOTALE GENERALE FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE INTEGRATIVE		704.990,84	842.913,84	

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi assegnati, fatte salve le applicazioni automatiche e la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.

Per il triennio 2021/2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono ripartite secondo l'allegato B) prospetto di destinazione, fatti salvi gli importi determinabili soltanto a consuntivo (es. incentivi tecnici o voci di uscita alimentate da accordi di collaborazione, compensi per conto terzi, sponsorizzazioni), o, per alcuni istituti, entro le percentuali indicate negli articoli di riferimento del presente CCI.

Le parti convengono di utilizzare il fondo delle risorse decentrate, una volta assicurata la destinazione di parte stabile a voci di uscita non specificatamente regolate dal presente contratto, in quanto già destinate dal CCNL (es. indennità di comparto, educatori asilo nido) o da precedenti accordi (es. progressioni orizzontali storiche).

Sono finanziate con le risorse stabili gli istituti relativi alla reperibilità e al turno, nel limite delle somme rimaste a disposizione dopo l'attribuzione degli importi già impegnati e dovuti per le progressioni economiche orizzontali e per l'indennità di cui al comma precedente.

Gli importi, come individuati in via preventiva nel prospetto di destinazione di parte stabile, allegato B, saranno aggiornati a consuntivo in base alla effettiva erogazione stipendiale dell'anno in corso, in quanto attribuzioni storiche già contrattate (es. progressioni) o in base alla consistenza organica del personale in servizio nell'anno (es. comparto) ed in quanto per l'indennità di turno del personale di vigilanza e per l'indennità di reperibilità si tratta di istituti variabili commisurati ad effettiva prestazione di servizio.

La quota delle risorse stabili eventualmente non utilizzata nelle poste di destinazione confluiranno nelle risorse destinate alla performance individuale (risorse non utilizzate per turno, reperibilità e indennità varie), secondo le previsioni di cui all'art. 68, commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2018.

Per quanto riguarda l'importo destinato alla performance, qualora la somma destinata dalla contrattazione decentrata, in seguito della verifica effettuata in sede di stesura della relazione della performance e della sua validazione, è attribuita in misura minore a causa di raggiungimento parziale di alcuni obiettivi, la differenza costituisce economia di bilancio e non può essere portata sul fondo dell'anno successivo. A questo proposito, infatti, si richiama l'orientamento applicativo ARAN, RAL_1826 pubblicato in data 3 marzo 2016, che sottolinea che, qualora le risorse di cui si tratta siano quelle variabili in caso di ridotto o mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*, sulla base della relazione annuale, che ne hanno giustificato l'apposizione, costituiscono economie e, quindi, non possono essere trasportate sul fondo dell'esercizio successivo.

C) effetti abrogativi impliciti

La sottoscrizione del nuovo contratto comporta l'abrogazione dei CCDI precedenti. Viene confermata la vigenza del "Protocollo di intesa per i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero", di cui al CCDI per l'anno 2017.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definito nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 355 del 30.12.2010, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 30 dicembre 2010.

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

Il metodo di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali ha carattere necessariamente selettivo, come prescritto dall'art 23 del D.Lgs. n.150/2009, che espressamente fa riferimento ad una quota limitata di dipendenti. I passaggi presuppongono una valutazione seria e rigorosa, proporzionata alla categoria di inquadramento, delle prestazioni e dei risultati del personale nel periodo annuale di riferimento. Le finalità sono meritocratiche.

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

Il criterio principale su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione individuale ottenuta da ciascuno nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo la vigente metodologia di valutazione permanente.

Sono stati aggregati i dati in proiezione che danno conto della selettività della procedura applicando i criteri del CCI a simulazione di passaggio di tutti i partecipanti alla selezione aventi titolo. Il risultato è evidenziato nella seguente tabella riassuntiva:

Area	Cat.	N. dip. al 31/12/2020	N. dip. con i requisiti	Budget di Area	Proiezione n. di PEO	Proiezione % per Area/cat.	Proiezione % per Area
SERVIZI AMMINISTRATIVI	B	6	2	€ 3.391	1	50,0%	37,5%
	C	16	3		1	33,3%	
	D	8	3		1	33,3%	
SERVIZI FINANZIARI	B	1	0	€ 2.544	0	0,0%	50,0%
	C	19	4		2	50,0%	
	D	5	2		1	50,0%	
SERVIZI ALLA PERSONA	B	17	3	€ 5.935	1	33,3%	50,0%
	C	24	7		4	57,1%	
	D	11	4		2	50,0%	
SERVIZI AL TERRITORIO	B	16	6	€ 4.239	3	50%	66,6%
	C	19	3		2	66,6%	
	D	6	1		1	100,0%	
VIGILANZA	C	18	6	€ 3.391	3	50,0%	50,0%
	D	3	2		1	50,0%	
TOTALI		169	46	€ 19.500	23	50,0%	50,0%

Nota a commento della tabella:

Come illustrato dalla tabella, che consiste in una proiezione basata sul costo medio delle progressioni e, ovviamente, non sull'effettiva graduatoria finale, si dimostra che, viene rispettato sia il vincolo del 50% complessivo indicato dai recenti pareri del MEF¹ e del DFP nel definire il concetto di attribuzione dell'istituto ad un "numero limitato di dipendenti", che quello per le singole categorie stabilito nel testo del CCI (con arrotondamento all'unità superiore).

Trattandosi della terza tornata consecutiva il numero di dipendenti che accede alla progressione è limitato, ed è quindi sufficiente lo scostamento di una sola unità per modificare le percentuali. Inoltre il CCI prevede il passaggio, in ogni caso, di almeno un dipendente per ciascuna categoria.

Alla luce di questi aspetti, si realizza comunque un sostanziale equilibrio tra le categorie e le Aree dell'Ente.

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

L'erogazione degli istituti disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009 e smi

¹ Cfr : Circolare MEF -RGS n. 15 del 16 maggio 2019, all.1, pag.159 e scheda SICI domanda PEO119; Risposta MEF prot. 179263 del 2/7/2019 prot. 179263; parere DFP 44366 del 4/7/2019.

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi pianificati, ci si attende:

- di migliorare l'efficienza dell'organizzazione e di assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici;
- di elevare la motivazione e la crescita professionale del personale;
- di stabilire un legame stretto fra l'incentivazione economica e la valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere l'efficacia e l'efficienza del lavoro e dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale e personale dei dipendenti.
- di rendere possibile, all'interno di ciascuna categoria professionale, la progressione mediante incrementi economici sulla base di selezioni meritocratiche, in relazione ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione ed allo sviluppo delle competenze professionali, secondo logiche di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance e, quindi, attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi di carriera, in applicazione delle previsioni di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018 e dei principi esplicitati dall'art.23, c. 2 del D.Lgs 150/2009;
- di mantenere la riattivazione, dopo molti anni di blocco forzato nell'attribuzione dell'istituto, dovuto a disposizioni normative e a carenza di risorse disponibili in parte stabile del fondo delle risorse decentrate, le procedure di uno tra gli strumenti della premialità individuati dal vigente Sistema Premiante dell'Ente, come previsto dall'art.6 del vigente CCI 2018-2021, al fine di riconoscere il merito e la professionalità del personale, ai sensi dell'art.20 D.Lgs 150/2009 - "premi collegati alla performance";
- di aggiornare, per una maggiore aderenza ai punti programmatici descritti, le modalità e i criteri generali di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, già definiti nella precedente sessione negoziale.

G) FONDO RISORSE DECENTRATE.

Il fondo dell'anno 2020 è stato determinato con provvedimento dirigenziale n. del ed aggiornato con provvedimento dirigenziale n.1163 del 4-11-2021. Si ritiene di evidenziare alcuni punti e precisamente, che il fondo è stato costituito:

- 1) secondo le nuove disposizioni di costituzione di cui al CCNL 21.05.2018;
- 2) nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017, il quale dispone che al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- 3) tenuto conto delle disposizioni di cui all' articolo 33, comma 2, del DL 34/2019, convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del relativo DM 17 marzo 2020 attuativo, relativamente all'introduzione del nuovo regime assunzionale, che prevede un meccanismo basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa per il personale e l' adeguamento del limite (2016) del salario accessorio, per cui le nuove assunzioni disposte in applicazione di tale normativa comportano la corresponsione dei trattamenti retributivi fondamentali ed accessori che, unitamente agli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, contribuiscono alla spesa di personale delle amministrazioni interessate: poiché la retribuzione accessoria è soggetta alla verifica del limite disposto dall'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, al fine di evitare che le nuove assunzioni si traducano in una penalizzazione della retribuzione accessoria del personale già in servizio, il legislatore ha previsto che il predetto limite sia adeguato, in aumento in conseguenza di assunzioni aggiuntive rispetto al personale in servizio alla data del 31.12.2018, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite della retribuzione accessoria registrato nell'anno 2018;
- 4) tenuto conto, a proposito del precedente punto 3) del parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato, protocollo n.179877 del 09/01/2020, in merito alle corrette modalità applicative

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

connesse all'adeguamento del limite del trattamento accessorio previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, e quindi è stato effettuato il computo di detto adeguamento alla luce delle disposizioni ad oggi note;

5) tenuto conto della deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n.19/2018 (CC Lombardia Sezione remittente) depositata il 18/10/2018, la quale stabilisce che gli aumenti previsti a livello nazionale non possono finire per tagliare altre voci per rispettare un vincolo complessivo di spesa e, in particolare che: *“Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017”*;

6) tenuto conto del comma 526 dell'articolo unico della legge n. 205/2018 (legge di Bilancio per il 2018) che ha integrato l'art. 113 con l'inserimento del comma 5-bis, che così recita *“...gli incentivi di cui al presente articolo fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture”*, e che, questa integrazione, ha consentito di superare l'interpretazione restrittiva della norma precedente, da parte della Sezione Autonomie che, con propria deliberazione n. 6/2018, ha espresso il seguente principio di diritto: *“Gli incentivi disciplinati dall'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016 nel testo modificato dall'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017, erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75 del 2017.”*, anche se l'allocazione contabile degli incentivi di natura tecnica nell'ambito del medesimo capitolo di spesa per i singoli lavori, servizi o forniture potrebbe non mutarne la natura di spesa corrente;

7) tenuto conto che ai sensi dell'art.67 del CCNL 21.05.2018 *“A decorrere dall'anno 2018, il “Fondo risorse decentrate”, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative”* e che le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente, ai sensi dell'art. 15 del medesimo contratto, uscendo pertanto dal fondo delle risorse decentrate ma concorrendo al limite del 2016 del salario accessorio.

8) è prevista l'inclusione delle somme derivanti da incentivo IMU-TARI di cui all'art. 1, c. 1091 della L.145/2018 (Legge di bilancio per il 2019): la norma prevede che questo incentivo esuli dal limite del fondo 2016.

La presente Relazione Illustrativa:

- è predisposta in occasione della stipula del CCI 2021-2023 parte normativa e parte economica, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies del D.Lgs 30 marzo 2001, n.165.
- sarà oggetto di successivo aggiornamento, in presenza di atti conseguenti alla riapertura della contrattazione relativa al triennio o a ciascun singolo anno del triennio.

Desenzano del Garda, firma digitale

**IL DIRIGENTE DELL'AREA
SERVIZI AMMINISTRATIVI**

Dott. Enrico Benedetti

**IL SEGRETARIO GENERALE
PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE PUBBLICA**
dott. Alessandro Tomaselli

Documento informatico firmato digitalmente