

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA
(Provincia di Brescia)

**Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16.11.2022
CCI PARTE NORMATIVA 2023-2025 E PARTE ECONOMICA 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 01 Dicembre 2023 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Parte normativa: 2023-2025 Parte economica: 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, Marco Matteo Mensi Comandante Polizia Locale. Cinzia Pasin – Dirigente Area Servizi al Territorio – Gabriele Bonazza – Dirigente Area Servizi Sociali. Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP 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 2023 - 2025 b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 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, integrato all'interno del Piano Integrato di attività e organizzazione(PIAO) previsto dall'art. 6 del D.L. 80 del 9/05/2021? 1) Si 2) Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 24/01/2023
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, integrato all'interno del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) previsto dall'art. 6 del D.L. 80 del 09/05/2021? 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. 2022) è stata approvata con deliberazione di Giunta n.133 del 09/05/2023. E' in corso la procedura attinente il ciclo della performance 2023	
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 2023/2025" da parte della Giunta Comunale con atto n. 119 del 18 Aprile 2023.

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 2019/2021, sottoscritto in data 16 Novembre 2022;

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 – modificato - da ultimo con Deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 18/01/2022;

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente – approvato – da ultimo con Deliberazione di Giunta Comunale n. 393 del 10/12/2019;

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.

Titolo Relazioni Sindacali

Capo I

Articolo 3 Viene illustrato il funzionamento dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI), istituito con decreto dirigenziale n. 156 del 15/12/2022 e il cui regolamento è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 23/02/2023;

Articolo 4 Viene definito come sarà verificato lo stato di attuazione del contratto, con cadenza annuale mediante incontro tra le parti

Articolo 5 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.

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

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 III Ordinamento Professionale

Capo I Nuovo sistema di classificazione

Articolo 6 Il nuovo modello di classificazione, di cui al Titolo III del CCNL, persegue la finalità di fornire uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale ed è disciplinato dal CCNL a cui il Comune di Desenzano del Garda si riferisce.

Il nuovo sistema di classificazione è stato recepito con determinazione dirigenziale n. 463 del 30/03/2023 con il relativo adeguamento ai nuovi livelli retributivi.

Il sistema di classificazione è composto è articolato in 4 aree che corrispondono a quattro livelli differenti di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate:

- Area degli Operatori (attualmente non presente nella dotazione organica);
- Area degli Operatori Esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

Con successiva deliberazione saranno individuati i nuovi profili professionali.

Titolo IV Trattamento economico accessorio del personale

Capo I Risorse e premialità

Articolo 7 La quantificazione delle risorse (vedi allegato A) 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 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.

Con atto di indirizzo n. 114 del 18/04/2023 la Giunta Comunale ha confermato di voler mantenere i medesimi livelli del salario accessorio ad incentivo delle prestazioni del personale per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018. A tal fine sarà utilizzato il disposto normativo previsto dall'art. 33, c. 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (Decreto Crescita).

Per l'anno 2023 la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata approvata con determinazione dirigenziale n. 634 dell'8 maggio 2023, nel rispetto dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e delle vigenti disposizioni che determinano il limite del salario accessorio di Ente.

Per l'anno 2023 le tali risorse sono state presuntivamente quantificate in euro 40.000, con l'atto di indirizzo n. 634/2023 sopra citato; l'importo viene verificato e valorizzato a consuntivo entro la fine dell'esercizio secondo gli indirizzi del MEF (nota prot. 179877 del 1/9/202), come somma del fondo da destinarsi al finanziamento per la contrattazione integrativa e delle risorse per remunerare gli incarichi di EQ.

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 8 i possibili strumenti di premialità nel triennio sono correlati alla performance organizzativa, alla performance individuale, alla maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL, alle 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. 79, comma 2, lettera a) del CCNL ed infine dalle progressioni economiche all'interno delle Aree, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 10.

Articolo 9 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. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022.

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

Articoli 10 si illustrano i criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree.

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti uno o più differenziali stipendiali di pari importo. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale all'interno delle Aree, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A.

L'attribuzione dei differenziali stipendiali si realizza tramite procedura selettiva di area di cui declaratoria della Tabella A del CCNL.

Vengono quindi individuati e illustrati: la quantificazione delle risorse necessarie per remunerare suddette progressioni all'interno delle aree, i requisiti di partecipazione alla procedura selettiva, e la ponderazione dei criteri di selezione.

Articolo 11 si illustrano i criteri per le progressioni verticali tra le aree "in deroga".

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs 165/2001 e dell'art. 13, commi 6, 7, e 8 del CCNL e delle indicazioni fornite dall'ARAN con il parere CFL 209, nonché alla luce di quanto disposto dall'art. 3 del D.L. n° 80 del 2021 convertito in L. n° 113 del 2021, a cui le parti si attengono, viene definito il percorso per le c.d. "progressioni speciali", al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025.

Vengono individuate, come già previsto nel PIAO 2023-2025 le risorse che l'Amministrazione ha destinato al suddetto istituto, pari allo 0,55% del monte salari 2018 ed ammontante a complessivi Euro 24.735,48.

Capo II Performance organizzativa e individuale

Articoli 12 -13 - 14 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. 98, comma 1, lett. c) del CCNL 16.11.2022.

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.

Capo III Disciplina delle indennità

Articolo 15 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 16 le attività disagiate, pericolose sono corrisposte come "indennità condizioni di lavoro"

Articoli 17 prevede le indennità per specifiche responsabilità individuate con provvedimento del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

Capo IV Altri Compensi previsti da specifiche disposizione di legge

Articolo 18 sono previsti i compensi di cui all'art. 80, comma 2 lettera g CCNL 16.11.2022 per le funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016 e art. 45, d.lgs 36/2023); incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. 145/2018); 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), trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/97. 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

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

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 19 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 le seguenti attività incentivabili: responsabile unico del procedimento - RUP; soggetti incaricati della programmazione della spesa per investimenti; collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico- amministrativa dell'intervento; redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali; redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica; redazione del progetto esecutivo; coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione; verifica del progetto ai fini della sua validazione; predisposizione dei documenti di gara; direzione dei lavori; ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere); coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione; direzione dell'esecuzione; collaboratori del direttore dell'esecuzione; coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione; collaudo tecnico-amministrativo; regolare esecuzione; verifica di conformità; collaudo statico; collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti

Capo V – Incarichi di Elevata Qualificazione

Articolo 20 le parti si danno reciproco atto del fatto che gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino alla loro naturale scadenza con medesimi livelli retributivi di indennità di posizione e di risultato.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 18.04.2023 sono stati assegnati i singoli valori dei 13 incarichi individuati, per cui il budget di partenza per l'anno 2023 si definisce in Euro 169.650,00 comprensivo del valore di Euro 2.248,00 di cui all'art. 79, c. 3 del CCNL 16.11.2022, incrementato di ulteriori Euro 2.250,00e dal valore a consuntivo dell'applicazione dell'art. 33 c.2 del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019.

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. Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla retribuzione di risultato delle altre EQ non destinatarie degli incentivi extra.

TITOLO V Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro

Capo I Istituti correlati all'orario di lavoro

Articolo 21 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 Area contrattuale, fino ad un ulteriore 10%.

Articolo 22 il servizio della reperibilità è disposto dall'Ente nelle aree di pronto intervento

Articolo 23 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 a 2 mesi. 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. 30, comma 8, del CCNL 16.11.2022, 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

Ai sensi dell'art. 7 comma 4, lett. Ac) del CCNL 16.11.2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett. D). Il recupero dovrà essere effettuato entro 60 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata.

Articolo 24 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

Articolo 25 Lavoro straordinario e Banche delle ore

Articolo 26 Flessibilità dell'orario di lavoro

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

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 27 L'orario *multiperiodale* secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16.11.2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è di massimo 13 settimane.

Articolo 28 In applicazione di quanto disposto dall'art. 35 del CCNL, sono individuate particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi nonché dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti:

all'inizio o alla fine del turno: il personale addetto alla guida di scuolabus, limitato alla giornata del sabato; personale turnista della Polizia Locale; il personale operaio nel periodo estivo, mesi giugno-agosto, con fascia oraria di servizio 6.00-13.22, a fine turno; 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.

in relazione alla durata della pausa: Il personale addetto alla guida di scuolabus, è autorizzato ad usufruire della mensa anche nei giorni in cui per motivi di servizio l'orario spezzato preveda una pausa di due ore e mezza.

Il diritto si intende limitato ad un solo pasto nel giorno lavorativo. Il tempo di consumazione del pasto non è considerato orario lavoro.

Per il personale turnista della Polizia Locale si applicano le seguenti disposizioni:

per inizio e fine turno si considerano le due ore antecedenti o successive; in caso di impossibilità di fruizione della pausa durante l'orario di servizio, per gravi e documentate esigenze di ordine pubblico, l'agente è autorizzato ad usufruire della mensa all'interno del turno stesso; il tempo di fruizione della pausa all'interno del turno viene recuperato al termine del turno stesso.

Art. 29 Welfare integrativo Il Comune di Desenzano del Garda considera il benessere dei propri dipendenti uno degli Obiettivi chiave dell'Amministrazione, la quale si impegna ad aprire un tavolo in merito alla possibilità di concedere un credito welfare integrativo.

TITOLO VI – Sezioni Speciali

Capo I - Sezione Polizia Locale

Articoli 30-31-32 disciplinano esclusivamente il personale della polizia locale, che svolge funzioni di controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo 16.11.2022 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. 82 del CCNL 16.11.2022; 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. 100 del CCNL 16.11.2022, 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 nel 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 100 del CCNL 16.11.2022 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 33 L'indennità di funzione (art. 97 del CCNL 16.11.2022) viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non incaricati di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 34 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 35 approva le linee di indirizzo per l'innovazione tecnologica inerente l'organizzazione dei servizi

Articolo 36 chiarisce come clausola finale di riapertura per il recepimento nuovo CCNL e/o disposizioni diverse.

Dichiarazione congiunta 1 – Relativa a criteri generali per il sistema di valutazione

Dichiarazione congiunta 2 – Lavoro agile

Allegato A Contiene la tabella analitiche della costituzione del fondo risorse decentrate 2023 (preventivo/aggiornamento)

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.238 del 20.09.2022, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025;
- deliberazione del Consiglio Comunale n. 351 del 19.12.2022, con la quale è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025;
- deliberazione del Consiglio Comunale n. 355 del 20.12.2022, con la quale è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025;
- deliberazione del Consiglio comunale n. 98 del 21.12.2022, con la quale è stato approvato il bilancio finanziario 2023/2025;
- deliberazione di Giunta Comunale n.24 del 24.01.2023 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2023/2025;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 249 del 29.08.2023 con la quale è stato ridisegnato l'organigramma dell'Ente, introducendo l'Area dei Servizi Sociali;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 299 del 24.10.2023 con la quale è stato approvato l'aggiornamento al Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2023/2025.

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

In particolare si sottolinea l'importanza della deliberazione di Consiglio Comunale n. 238 del 20.09.2022, con la quale è stato approvato il "Documento Unico di Programmazione (DUP) – 2023/2025", 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 di Giunta Comunale n. 24 del 24.01.2023, in sede di approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativo al 2023/2025, contenente il Piano del fabbisogno di personale triennio 2023/2025, ai sensi dell'art. 5 del DLGS 165/2001, 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. 114 del 18.04.2023 la Giunta Comunale ha confermato ed integrato detti importi.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 299 del 24.10.2023, è stato approvato l'aggiornamento al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

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, contenuto all'interno del PIAO, è stato approvato, come sopra ricordato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 24.01.2023. Con tale documento è stato approvato il Piano degli obiettivi e delle Performance 2023/2025 e sono state assegnate le relative 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.

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 (integrato all'interno del PIAO);
- 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 aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n.393 del 10.12.2019, che prevede l'intervento del "Nucleo di valutazione" nella verifica finale della Performance, come redatta dal Comitato dirigenziale ed approvata dall'organo di vertice (Giunta Comunale).

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

Ai sistemi di misurazione e controllo sono previste periodiche indagini di *costumer satisfaction* condotte nell'ambito del sistema qualità UNI EN ISO 9001:2018.

c) Art.16, c.4 e c.5 DL98/2011: 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).

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 2023. Per gli incentivi sulle Funzioni Tecniche è previsto un aggiornamento entro la fine dell'anno, a seguito approvazione del Regolamento sugli Incentivi delle Funzioni Tecniche.

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.

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

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

DESTINAZIONE RISORSE STABILI	CONTRATTO	CONSUNTIVO 2022	CONTRATTO	PREVENTIVO 2023
Istituti finanziati	CCNL 21/05/2018	439.039,67	CCNL 16/11/2022	473.903,94
Progressioni orizzontali storicizzate	ART.68 C.1	236.320,76	ART.80 C.1	241.450,00
Progressioni orizzontali nuova attribuzione	ART.68 C.2, lett. j		ART.80 C.2, lett. j	38.500,00
Indennità di comparto (quote B/C a carico fondo)	ART.68 C.1	74.033,00	ART.80 C.1	79.565,00
Indennità asilo nido	ART.68 C.1	3.042,28	ART.80 C.1	4.443,00
Indennità ex 8^ q.f. non P.O.	ART.68 C.1	0,00	ART.80 C.1	0,00
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	Art. 7, c. 7 CCNL /4/1999	1.795,00
Reperibilità	ART.68 C.2, lett. d)	22.799,00	ART.80 C.2, lett. d)	23.000,00
Indennità di turno	ART.68 C.2, lett. d)	44.888,00	ART.80 C.2, lett. d)	77.900,00
	TOTALE	382.878,04	TOTALE	466.653,00
	RESIDUO DA PARTE STABILE	56.161,63	RESIDUO DA PARTE STABILE	7.250,94

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 VARIABILI	contratto	2022	contratto	2023	Note
Fondo risorse variabili	CCNL 21/05/202218	321.192,14	CCNL 16/11/2022	365.645,74	Totale fondo voci variabili cui si aggiungono residui da voce stabile
Economie da utilizzo risorse stabili		56.161,63		7.250,94	
Istituti finanziati		377.353,77		372.896,68	
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	1.702,81	ART.79,C.2 lett a) = ART.80, C.2 lett g) + 80,c.3=esclusa per calcolo 30% p.i.	2.156,00	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	55.754,56	ART.79,C.2 lett a) = ART.80, C.2 lett g) + 80,c.3=esclusa per calcolo 30% p.i.	45.351,00	Incentivi Funzioni Tecniche
Incentivi disposizioni normative	ART.67,C.3 LETT C) = ART.68, C.2 LETT G) + 68,C.3=esclusa per calcolo 30% performance individuale	57.071,66	ART.79,C.2 lett a) = ART.80, C.2 lett g) + 80,c.3=esclusa per calcolo 30% p.i.	80.025,90	Specifiche disposizioni di legge diverse dalle precedenti: Regolamento per la lotta all'evasione fiscale 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	55,63	ART.79,C.2 lett a) = ART.80, C.2 lett g) + 80,c.3=esclusa per calcolo 30%p.i.	55,63	Per messi notificatori: 10% da introiti amministrazione finanziaria
altre destinazioni - conto terzi (ISTAT)	ART.68, C.2 LETT G) +ART.70-ter e 68,C.3=esclusa per calcolo 30% performance individuale	8.360,30	ART.79,C.2 lett a) = ART.80, C.2 lett g) + 80,c.3=esclusa per calcolo 30% p.i.	8.061,74	ISTAT - disposizioni normative (importo che transita nel fondo)
Indennità per Particolari responsabilità	ART.68, C.2 LETT E) ART.70-QUINQUIES, C.1	21.000,00	ART.80, C.2 lett e) ART.84, C.1	21.000,00	con verifica nome e decorrenza
Indennità per funzione d'Anagrafe e/o di Stato civile e per URP	ART.68, C.2 LETT E) ART.70-QUINQUIES, C.2	4.500,00	ART.80, C.2 lett e) ART.84, C.3	4.500,00	con verifica nome e decorrenza
Condizioni di lavoro	Art.68, c.2 lett. C)	11.193,00	Art.80, c.2 lett. c)	13.042,48	Indennità applicata dal 2019
servizio esterno vigilanza	ART.68, C.2 LETT F)	10.502,00	ART.100	15.997,00	Indennità applicata dal 2019 2023= compresi servizi extra
indennità di funzione di PL		3.000,00	ART .97	3.000,00	voce distinta prima con altre responsabilità
Totale trattamenti di cui art. 68, c 2 lettere: c) e) f)	(la lettera d= turni e reperibilità) non considerata in quanto trova allocazione tra le risorse stabili	50.195,00	(la lettera d= turni e reperibilità) non considerata in quanto trova allocazione tra le risorse stabili	57.539,48	
TOTALE (ai sensi dell'art. 68, c. 3)	art.68, c.3	198.247,18	art. 80, c. 3	229.995,47	Totale ai sensi dell'art. 80, c. 3 (tutte le variabili esclusi compensi per legge e messi) e d escluso risorse stabili
destinazione minima a trattamenti	di cui art. 68, c 2 a) b) c) d) e) f)	99.124,59	di cui art. 80, c 2 a) b) c) d) e) f)	114.998,74	importo che costituisce il vincolo della parte prevalente
residuo dopo tutti i pagamenti dovuti per legge e per indennità	residuo	148.052,18	residuo	172.455,99	Rimanente per performance
totale destinato	art.68, c.3	198.247,18	art. 80, c. 3	229.995,47	
performance i.		59.474,15	art. 80, c.2 lett. b)	68.998,64	performance individuale
performance complessiva	resto da utilizzare	148.052,18	art. 80, c.2 lett. a) e lett. b)	172.455,99	performance compressiva
performance organizzativa	Art.68, c.2 lett. A)	88.578,03	art. 80, c.2 lett. a)	103.457,35	Performance organizzativa
residuo da stabili per p.i.	da sommare per CCI	56.161,63	da sommare per CCI	7.250,94	
performance individuale COMPRESO RESIDUO DA		115.635,78	individuale compreso residuo da stabili	76.249,58	
		377.353,77	Totale variabili destinato	372.896,68	11
		760.231,81	Totale generale Fondo per le risorse Decentrate	839.549,68	

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 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022 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. 80, commi 1 e 2 del CCNL 16.11.2022.

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.

5) 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.

6) 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. 393 del 10.12.2019, 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.

7) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche all'interno delle aree

Il metodo di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree (già progressioni 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 all'area di inquadramento e alle performance del personale nel periodo di riferimento. Come stabilito dal CCNL del 16.11.2022, l'attribuzione dei differenziali stipendiali ha l'effetto di "remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito" secondo criteri prevalentemente meritocratici.

Infatti, il criterio principale su cui il CCI fonda la progressione economica consiste nella valutazione individuale ottenuta nel triennio precedente secondo la vigente metodologia di valutazione permanente.

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

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

Area amministrativa	Area contrattuale	N. dip. al 31/12/22	N. dip. con i requisiti	Proiezi. n. di P.E.	% per Area contratt.	% per Area organiz.
SERVIZI AMMINISTRATIVI	Operatori esp.	6	4	2	50,0%	47,4%
	Istruttori	21	10	5	50,0%	
	Funzionari	9	5	2	40,0%	
SERVIZI FINANZIARI	Operatori esp.	1	0	0	-	50,0%
	Istruttori	20	9	4	44,4%	
	Funzionari	4	1	1	100,0%	
SERVIZI ALLA PERSONA	Operatori esp.	14	11	5	45,5%	50,0%
	Istruttori	27	16	9	56,3%	
	Funzionari	11	5	2	40,0%	
SERVIZI AL TERRITORIO	Operatori esp.	14	11	6	54,5%	52,0%
	Istruttori	18	11	5	56,3%	
	Funzionari	7	3	2	66,7%	
VIGILANZA	Istruttori	17	3	1	33,3%	50,0%
	Funzionari	4	1	1	100,0%	
TOTALI		173	90	45	50,0%	50,0%

Come illustrato dalla tabella, che consiste in una proiezione e non, ovviamente, nell'effettiva graduatoria finale, si dimostra che viene rispettato il vincolo del 50% complessivo indicato dai pareri del MEF¹ e del DFP nel definire il concetto di attribuzione dell'istituto ad un "numero limitato di dipendenti".

Trattandosi della prima tornata in applicazione delle norme del CCNL 2019-2021, il numero di dipendenti che accede alla progressione è maggiore di quello degli anni precedenti.

Il nuovo C.C.I. regola l'istituto delle progressioni realizzando un buon equilibrio sia tra le Aree contrattuali (ex categorie) che all'interno delle Aree organizzative nelle quali si articola l'Ente. Le inevitabili discrepanze dipendono dall'arrotondamento del numero intero di progressioni, stabilito con il meccanismo dei maggiori resti economici.

8) 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.

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;

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)

- 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 Area contrattuale, la progressione mediante attribuzione di differenziali stipendiali sulla base di selezioni meritocratiche, in relazione ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, allo sviluppo delle competenze professionali ed alla formazione effettuata, secondo logiche di valorizzazione dei dipendenti, in applicazione delle previsioni di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022;

FONDO RISORSE DECENTRATE

Il fondo dell'anno 2023 è stato determinato con provvedimento dirigenziale n.634 dell' 8.05.2023. Si ritiene di evidenziare alcuni punti e precisamente, che il fondo è stato costituito:

- 1) secondo le nuove disposizioni di costituzione di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022;
- 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 le 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 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*

COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

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 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. 17, comma 6 del CCNL 16.11.2022, 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 2023-2025 parte normativa e parte economica (anno 2023), 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: 07 Dicembre 2023

**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 ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate