



Comune di Desenzano del Garda

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (C.C.I.) PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI ANNO ECONOMICO 2024

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale di cui all'art. 7 del CCNL 16.11.2022, composte da:

Delegazione di parte pubblica

Alessandro Tomaselli	Segretario generale e Presidente della delegazione trattante
Enrico Benedetti	Dirigente Area Servizi Amministrativi
Loretta Bettari	Dirigente Area Servizi Finanziari
Gabriele Bonazza	Dirigente Area Servizi Sociali
Giulia Bronzato	Dirigente Area Servizi alla Persona
Cinzia Pasin	Dirigente Area Servizi al Territorio
Marco Matteo Mensi	Comandante Polizia Locale

Delegazione di parte sindacale

Diego Sinis	Segreteria territoriale FP CGIL
Gianpietro Tomasi	Segreteria territoriale CISL FP
Andrea Riccò	Segreteria territoriale UIL FPL
Andrea Cristini	Segreteria territoriale CSA RAL
Stefano Benini	Componente della RSU
Luca Bombana	Componente della RSU
Alessio Bove	Componente della RSU
Germana Bravo	Componente della RSU
Matteo Iridile	Componente della RSU
Andrea Mantovani	Componente della RSU
Antonella Martinetti	Componente della RSU
Giancarlo Meriti	Componente della RSU
Katia Vedovelli	Componente della RSU

In data **13 dicembre 2024** presso la sede del Comune di Desenzano del Garda e tramite firma digitale remota;

- richiamata l'ipotesi di contratto integrativo – personale non dirigente, siglata in data 2 dicembre 2024;
- visto il parere favorevole alla stipula del contratto decentrato espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti del Comune in data 6 dicembre 2024;
- vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 571 del 10 dicembre 2024, che autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo, anno economico 2024;

sottoscrivono il seguente Contratto collettivo integrativo (di seguito CCI), relativo al triennio 2023-2025, anno economico 2024.



Comune di Desenzano del Garda

SOMMARIO

PREMESSA.....	4
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I - Disposizioni generali	4
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	5
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI	5
CAPO I - Sistema delle relazioni sindacali.....	5
Art. 3 Organismo paritetico per l'innovazione	5
Art. 4 Verifiche dell'attuazione del contratto	6
Art. 5 Interpretazione autentica dei contratti integrativi	6
TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	6
CAPO I - Nuovo sistema di classificazione	6
Art. 6 Classificazione e profili professionali	6
TITOLO IV - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	7
CAPO I - Risorse e Premialità	7
Art. 7 Quantificazione delle risorse	7
Art. 8 Strumenti di premialità e riconoscimento del merito	8
Art. 9 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	8
Art. 10 Progressioni economiche all'interno delle aree	9
Art. 11 Progressioni verticali tra le aree	12
CAPO II - Performance organizzativa e individuale	13
Art. 12 Premio correlato alla performance organizzativa.....	13
Art. 13 Premio correlato alla performance individuale	13
Art. 14 Maggiorazione del premio individuale	14
CAPO III - Disciplina delle indennità	14
Art. 15 Principi generali.....	14
Art. 16 Indennità condizioni di lavoro	15
Art. 17 Indennità per specifiche responsabilità	17
CAPO IV - Altri compensi, incentivi e benefit	18
Art. 18 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	18
Art. 18 bis Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici	19
Art. 19 Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge	20
CAPO V - Incarichi di Elevata Qualificazione	21
Art. 20 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	21
TITOLO V - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	22
CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro	22
Art. 21 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	22
Art. 22 Reperibilità	23
Art. 23 Turnazioni	24
Art. 24 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti	24
Art. 25 Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	25
Art. 26 Flessibilità dell'orario di lavoro.....	25
Art. 27 Orario multiperiodale	26
Art. 28 Servizio mensa.....	26
Art. 29 Welfare integrativo.....	27
TITOLO VI - SEZIONI SPECIALI.....	27
CAPO I - Polizia Locale	27
Art. 30 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato	27
Art. 31 Proventi delle violazioni al Codice della strada	28



Comune di Desenzano del Garda

Art. 32 Indennità di servizio esterno	28
Art. 33 Indennità di funzione del personale della Polizia Locale	29
TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI	30
Art. 34 Salute e sicurezza sul lavoro	30
Art. 35 Innovazioni tecnologiche.....	31
Art. 36 Disposizioni finali.....	31
Dichiarazione congiunta n. 1 PROGRESSIONI TRA LE AREE	32
Dichiarazione congiunta n. 2 PROGRESSIONI INTERNE ALLE AREE	32
Dichiarazione congiunta n. 3 WELFARE CONTRATTUALE - MENSA	32
Dichiarazione congiunta n. 4 PROGETTI DI PRODUTTIVITÀ SPECIALE	32
Dichiarazione congiunta n. 5 LAVORO AGILE	32
ALLEGATO A Costituzione del fondo per la contrattazione decentrata integrativa	33
ALLEGATO B Destinazione del fondo per la contrattazione decentrata integrativa	35



Comune di Desenzano del Garda

PREMESSA

Con la contrattazione decentrata integrativa le parti si propongono:

- a) di migliorare l'efficienza dell'organizzazione e di assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici;
- b) di elevare la motivazione e la crescita professionale del personale;
- c) 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;
- d) di contemperare l'esigenza di mantenere e incrementare l'efficacia e l'efficienza del lavoro e dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale e personale dei dipendenti.

Le linee di indirizzo per la destinazione del salario accessorio del personale del comparto sono state approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 234 del 18/06/2024.

E' confermata la delegazione trattante di parte pubblica, come da art. 20 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - Disposizioni generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché 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:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022;
 - b) 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;
 - c) 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;
 - d) 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";
 - e) Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, modificato - da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 86 del 19/03/2024;
 - f) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con D.G.C. n. 202/2011, 306/2014 e 393/2019;
 - g) I CCNL del 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;
 - h) I CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritti in data 21.05.2018 e 16.11.2022.



Comune di Desenzano del Garda

Nel testo del presente contratto, per CCNL si intende il Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, 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.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula sino al 31 dicembre 2025, fatti salvi eventuali aggiornamenti che possono intervenire nell'arco di validità giuridica, anche limitatamente alla parte economica.
3. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

CAPO I - Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3

Organismo paritetico per l'innovazione

1. Ai sensi dell'art 6 del CCNL con Decreto dirigenziale n. 156 del 15/12/2022 è stato istituito l'Organismo Paritetico per l'Innovazione del Comune di Desenzano del Garda per il triennio 2023-2025, aggiornato con Decreto dirigenziale n. 131 del 24.10.2024. L'Organismo è finalizzato al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente. A tale scopo l'OPI si riunisce almeno due volte all'anno.
2. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 23/02/2023 è stato approvato il regolamento per il funzionamento dell'Organismo Paritetico per l'innovazione.
3. Nella sua attività l'organismo si relaziona con il CUG e con gli altri organismi paritetici eventualmente costituiti.



Comune di Desenzano del Garda

Art. 4

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 5

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. 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.
2. 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.
3. 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

Art. 6

Classificazione e profili professionali

1. Il nuovo modello di classificazione, di cui al Titolo III del CCNL, persegue la finalità di fornire lo 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.
2. Con determinazione dirigenziale n. 463 del 30/03/2023 è stata data attuazione al nuovo sistema di classificazione per aree professionali con l'adeguamento ai nuovi livelli retributivi.
3. Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 369 del 12/12/2023 sono individuati i nuovi profili professionali del Comune di Desenzano del Garda ai sensi del CCNL.
4. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori (attualmente non presenti nella dotazione organica);
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.



Comune di Desenzano del Garda

5. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite dal CCNL che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

TITOLO IV - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I - Risorse e Premialità

Art. 7

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione 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 presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Con atto di indirizzo n. 234 del 18/06/2024 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). La costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata approvata con determinazione dirigenziale n. 987 del 23/07/2024 nel rispetto dell'art. 79 del CCNL e dalle vigenti disposizioni che determinano il limite del salario accessorio di ente.

Per l'anno 2024 tali risorse sono presuntivamente quantificate in Euro 40.000,00; l'importo viene verificato e valorizzato a consuntivo entro la fine dell'esercizio, secondo gli indirizzi applicativi del MEF (nota prot. 179877 del 1/9/2020), come somma del fondo per la contrattazione integrativa e delle risorse per remunerare gli incarichi di EQ.

Le risorse variabili, come approvato nella Deliberazione di Giunta comunale n. 234 del 18/06/2024, sono costituite da:

- 1,2% del monte salari dell'anno 1997, pari a Euro 40.130,00 di cui all' art. 79, c. 2 lett. B) del CCNL da destinarsi al finanziamento degli incentivi alla performance del personale dipendente secondo il vigente Sistema di valutazione della Performance;
 - Euro 147.500,00, di cui all'art. 79, c. 2 lett C), finalizzato ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzate, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, di cui Euro 57.500,00 finanziati dai proventi del codice della strada (art. 98 c.1, lett C);
 - Integrazione di cui all'art. 79, comma 3 del CCNL, in attuazione dell'art. 1, comma 604 della Legge 234/2021, di un importo pari allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018 pari ad Euro 7.956,48,00 (annue) sul fondo risorse decentrate e Euro 1.807,42 (annue) a incremento della retribuzione di risultato delle EQ.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) del CCNL sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2024 su indicazioni della Giunta comunale, sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente, altresì per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, definiti nel piano della Performance, ivi compresi gli obiettivi di



Comune di Desenzano del Garda

potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL.

4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art 13 del presente contratto integrativo.

Art. 8

Strumenti di premialità e riconoscimento del merito

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità e riconoscimento del merito:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) maggiorazione premio individuale di cui all'art 81 del CCNL;
 - d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - e) 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 lett. A);
 - f) progressioni economiche all'interno delle aree contrattuali, finanziate con risorse stabili.

Art. 9

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

1. 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.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;



Comune di Desenzano del Garda

- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione, comportamenti organizzativi;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
- 3. 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 del presente contratto.
 - 4. Per l'anno 2024, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 234 del 18/06/2024, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL,¹ sono ripartite secondo l'allegato B) al presente contratto (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 al presente CCI.
 - 5. 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, differenziali, etc).
 - 6. 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 (eventuali progressioni all'interno delle aree) per le indennità di cui al comma precedente.
 - 7. 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/differenziali stipendiali) 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.
 - 8. La quota delle risorse stabili eventualmente non utilizzata nelle poste di destinazione confluiranno nelle risorse destinate alla performance individuale e/o organizzativa (risorse non utilizzate per turno, reperibilità e indennità varie), secondo le previsioni di cui all'art. 80, commi 1 e 2 del CCNL.

Art. 10

Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL) ²

- 1. 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, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL.

¹ Art. 80 comma 3 CCNL*"La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2."*

² c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g) del CCNL;



Comune di Desenzano del Garda

2. L'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene mediante procedura selettiva di area di cui alla declaratoria della tabella A del CCNL, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel Fondo Risorse Decentrate di cui all'art 79 del CCNL, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito indicati.
3. Il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in base alle risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi.

A) Quantificazione delle risorse

1. Le risorse destinabili a nuovi differenziali stipendiali sono finanziate da parte stabile del fondo ed attribuite ad un numero limitato di dipendenti, nel limite sia della percentuale degli aventi diritto che dei fondi destinati. Tali risorse sono rese stabilmente disponibili e acquisite a seguito di cessazioni di personale, già titolare di progressioni economiche orizzontali (differenziali stipendiali storici), nonché di RIA e Assegni *ad personam*, a seguito di cessazioni avvenute nell'esercizio precedente e/o in corso d'anno. Per l'anno 2023 le risorse disponibili ammontavano a 38.500,00 euro fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto ³; per gli anni successivi le risorse saranno ricalcolate, nel limite massimo di cui sopra, in modo da garantire il maggior di progressioni nel rispetto del limite del 50% del personale in possesso dei requisiti.
2. Le risorse eventualmente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
3. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 65% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili che potrà essere destinata alle progressioni orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali (al netto delle decurtazioni per il fondo per le E.Q.).
4. Per l'anno 2024, non sono previste progressioni economiche all'interno delle aree al fine di distribuire alla totalità dei dipendenti le risorse disponibili.

B) Requisiti di partecipazione

1. Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
2. Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 3 anni nella posizione economica precedente.
3. Non sono ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non abbiano ottenuto almeno un coefficiente per la progressione orizzontale pari o superiore al valore numerico 5. Tale media è

³ I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.



Comune di Desenzano del Garda

riferita ai punteggi di valutazione conseguita secondo il valore effettivamente assegnato a ciascun dipendente.

4. Non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari si applica quanto previsto dall'art. 14 del CCNL.

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Ponderazione dei criteri di valutazione				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori esperti	70	25	5	100
Istruttori	70	15	15	100
Funzionari E.Q.	70	15	15	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, anche presso altri enti in caso di mobilità, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Per "valutazione" si intende il punteggio espresso in una delle fasce del vigente sistema di valutazione della performance.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale, come da tabella "Ponderazione dei criteri di valutazione"}) \times (\text{n. anni interi di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni di anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area contrattuale}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono attestate dalla frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto. Sono valutabili i corsi inerenti al profilo professionale ricoperto di durata pari o superiore a due ore, risultanti al Settore Risorse Umane alla data della selezione.

La formazione viene valutata per i 2/3 in base alla quantità di ore rapportate alla media dell'Area contrattuale e all'Area dirigenziale di appartenenza e per 1/3 in base alla qualità e all'efficacia della formazione, valutate dal Dirigente.



Comune di Desenzano del Garda

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Sono esclusi dalle competenze valutabili i corsi obbligatori rivolti alla totalità dei dipendenti, ad es. in materia di:

- Anticorruzione
- Sicurezza
- Privacy
- Codice di comportamento.

Sono altresì esclusi dalle competenze valutabili i corsi per la formazione di ingresso necessaria per il profilo professionale. Sono infine esclusi i corsi per il mantenimento dell'iscrizione ad un Ordine professionale, se non pertinenti al Profilo professionale.

Sono inclusi i corsi specialistici sulle materie di cui sopra ed i corsi legati ad un ruolo eventualmente assegnato all'interno dell'Ente (es. Antincendio, Primo Soccorso, ecc.).

La procedura selettiva verrà svolta d'ufficio dal Settore Risorse Umane, con attribuzione dei punteggi su apposita scheda, che potrà essere preventivamente sottoposta agli interessati per la verifica delle condizioni che danno diritto a punteggio.

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lettere A, B e C.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio maggiorato del 3% rispetto a quello globalmente ottenuto.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale e Dirigenziale di appartenenza.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio riportato nella performance (scheda di valutazione) dell'ultimo anno;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Le parti danno atto che l'istituto delle progressioni economiche, per conseguire un risultato premiante e non innescare dinamiche competitive, richiede di essere applicato in un orizzonte almeno triennale, in modo da consentire, con la necessaria selettività, opportunità di progressione a tutto il personale. In presenza di adeguate risorse, si procederà ad un ciclo triennale di progressioni economiche all'interno delle Aree.

Solo per l'anno 2024, in considerazione delle risorse disponibili, che consentirebbero la progressione di poche unità, le parti danno atto dell'opportunità di sospendere il ciclo previsto.

Art. 11

Progressioni verticali tra le aree

1. Le parti si danno reciproco atto che l'Amministrazione comunale, con delibera di G.C. n. 283 del 30/07/2024, ha approvato l'aggiornamento al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)



Comune di Desenzano del Garda

2024-2026 ai sensi dell'art. 6 del D.L. 20/2021, che prevede di proseguire nel 2025 la tornata di progressioni tra le aree avviata nel 2024.

CAPO II - Performance organizzativa e individuale

Art. 12

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)

- 1) 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.
- 2) Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui peso è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
- 3) I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente.
- 4) La distribuzione dell'incentivo tiene conto dell'Area contrattuale, della tipologia di contratto (part time, full time) oltre che del grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi. Quindi la valutazione sul raggiungimento degli obiettivi può essere indipendente dal periodo di effettivo servizio.
- 5) Ai dipendenti sanzionati disciplinarmente per gravi comportamenti (sanzioni superiori al rimprovero scritto) nell'anno di sanzione non è attribuito l'incentivo.

Art. 13

Premio correlato alla performance individuale

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)⁴

- 1) Alla performance individuale è destinato almeno il 30% delle risorse destinate agli utilizzi di cui all'art. 80, c. 3 del CCNL. In sede di ricognizione finale del fondo verrà valutata l'eventuale percentuale di risorse stabili non utilizzate da destinare come incremento alla performance individuale.
- 2) Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 14, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
- 3) I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
- 4) Come previsto dall'art. 7, comma 4 del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le

4 b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del CCNL (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo.



Comune di Desenzano del Garda

risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

- 5) Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 14, viene suddiviso tra i dipendenti in proporzione ad un coefficiente individuale dato dal punteggio conseguito (con riferimento alle fasce del sistema di valutazione vigente) x giorni lavorati x Area contrattuale (=coefficiente di categoria) x impegnativa oraria. Il coefficiente di categoria corrisponde alla scala retributiva dell'ultimo CCNL, con riferimento alle posizioni iniziali. Pertanto nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
- 6) Non sono oggetto di valutazione i dipendenti:
- in servizio a tempo determinato nel corso dell'anno per un periodo inferiore a 9 mesi;
 - in servizio a tempo indeterminato nel corso dell'anno per un periodo inferiore a 6 mesi;
 - in distacco o in aspettativa volontaria per l'intero anno.

Art. 14

Maggiorazione del premio individuale

- 1) Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate in ogni Area dirigenziale di appartenenza, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 13, è attribuita ai sensi dell'art. 81 del CCNL una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
- 2) La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari, per ciascuna area dirigenziale di appartenenza, al 5% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
 - b) superiore valutazione media del triennio;
 - c) maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

CAPO III - Disciplina delle indennità

Art. 15

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono per i giorni di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. Le indennità di specifica responsabilità ex art. 84 del CCNL, se previsto nel decreto di conferimento, sono onnicomprensive e assorbono ogni altra indennità per le condizioni di lavoro.



Comune di Desenzano del Garda

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dirigenziale.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale ed è di competenza dirigenziale.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 12 del presente contratto integrativo.
11. Le eventuali maggiori spese rispetto alla media del triennio precedente saranno oggetto di valutazione e verifica.

Art. 16

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art 84-bis CCNL art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)5

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa;
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
 - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, che comporta modifica dell'orario ordinario di lavoro per esigenze spazio temporali di servizio diverse in modo intenso e continuativo;

5 d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.



Comune di Desenzano del Garda

- e. garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile;
 - f. garantire il servizio di polizia mortuaria.
3. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento; è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base:
- di un report mensile inviato dal Settore interessato all'Ufficio Risorse Umane, verificabile con il sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettiva incidenza dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
5. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
6. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base:
- di un report mensile inviato dal Settore interessato all'Ufficio Risorse Umane, verificabile con il sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettiva incidenza dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
8. L'indennità di cui al presente articolo è erogata proporzionalmente ai giorni di effettiva ricorrenza dell'attività che ha arrecato disagio o rischio, ed è costituita dai seguenti valori:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno
A	personale esposto a rischio	€ 1,15



Comune di Desenzano del Garda

	Condizione di lavoro	Importo al giorno
B	personale esposto a disagio (autisti)	€ 1,00
C	personale esposto a disagio (ufficio tecnico)	€ 2,50

9. Qualora a consuntivo dovesse risultare una spesa superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance organizzativa.

Art. 17

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali.

Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento del Segretario Comunale sentita la Conferenza dei Dirigenti, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori esperti, istruttori, funzionari ed elevata qualificazione (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).

Possono rientrare in questa fattispecie:

- a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale; es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679), al supporto RPCT e al mantenimento del Sistema Qualità ISO 9001;
 - c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
 - d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi.
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
3. L'importo delle singole indennità, di importo non superiore ai € 3.000,00 annui lordi, elevabili ad un massimo di € 4.000,00 annui lordi per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, con relativi (oneri a carico del Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 79 del CCNL, è attribuita secondo quanto viene di seguito precisato:

A) Responsabilità di procedimento, formalmente attribuita, in atti con rilevanza esterna di particolare responsabilità:



Comune di Desenzano del Garda

1. Responsabilità di sistemi relazionali complessi e responsabilità istruttoria per procedimenti di particolare rilevanza tecnica / amministrativa / contabile, con assunzione delle responsabilità dirigenziali	Euro 3.500,00
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi e responsabilità istruttoria per procedimenti di particolare rilevanza tecnica / amministrativa / contabile	Euro 3.000,00
3. Responsabilità istruttoria per procedimenti di alta rilevanza tecnica / amministrativa / contabile	Euro 2.500,00
4. Responsabilità istruttoria per procedimenti di rilevanza tecnica / amministrativa / contabile	Euro 1.000,00
B) Coordinamento squadre/gruppi di lavoro:	
1. Coordinamento squadra operai	Euro 2.000,00
2. Coordinamento Asilo nido	Euro 1.000,00
3. Coordinamento Biblioteca civica	Euro 1.000,00
C) Ufficiali di Anagrafe e Stato civile e Ufficiale Accertatore	Euro 300,00

4. Le parti concordano di effettuare annualmente una verifica dei valori attribuiti per ciascuna tipologia di responsabilità, a valere per l'anno successivo. Al fine di mantenere l'equilibrio tra indennità e incentivi per la produttività individuale e organizzativa, le parti concordano che l'ammontare complessivo delle indennità per le specifiche responsabilità non ecceda il 5% del fondo netto per le risorse decentrate.
5. Per il 2024 e annualità successive, il numero dei dipendenti destinatari e l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità sarà stabilito dall'Amministrazione comunale nel limite di cui sopra.
6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.
7. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato / utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.
8. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

CAPO IV - Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 18

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi per funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016), applicabili fino al 30 giugno 2023;
 - b. incentivi per funzioni tecniche (art. 45, d.lgs. 36/2023) a partire dall' 1 luglio 2023;
 - c. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - d. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21/05/2018);
 - e. 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);



Comune di Desenzano del Garda

- f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97.

Nel corso della validità 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.

Le relative somme saranno erogate al personale secondo la disciplina di cui agli appositi Regolamenti comunali, ove previsti, secondo la rendicontazione predisposta dal Dirigente del Settore competente, comprese le somme destinate al personale incaricato di elevata qualificazione.

Si stabilisce altresì che verrà corrisposto il 50% del premio correlato alla performance individuale ed organizzativa ai dipendenti che percepiscono incentivi per:

- funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016, applicabili fino al 30 giugno 2023;
- funzioni tecniche in base all'art. 45 del D.lgs. 36/2023 a partire dall' 1 luglio 2023;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) (es. incentivo IMU-TARI, condono edilizio, ISTAT svolti in orario di lavoro, avvocatura ecc.)

per un importo superiore ad una volta e mezza rispetto al valore medio pro-capite del personale di ciascuna Area contrattuale con esclusione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 14 del presente contratto (somma di performance organizzativa e performance individuale).

Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla premialità "performance individuale" degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra.

2. Per l'anno 2024, le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nell'allegato B) al presente contratto.

Art. 18 bis

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

(art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e art. 45 del decreto legislativo n. 36/2023)

1. Il presente articolo disciplina le modalità e i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113 del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", se applicabile, e all'art. 45 del decreto legislativo n. 36/2023 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 281 del 30/07/2024 è stato approvato il "Regolamento per le incentivazioni delle funzioni tecniche", applicato a far data dall' 1/07/2023.
3. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo, con le modalità indicate dagli artt. 3 e 4 ed i coefficienti di cui agli artt. 11 e 13 del citato Regolamento, i seguenti soggetti:
 - 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;



Comune di Desenzano del Garda

- 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 suddetti soggetti.
4. In relazione alla propria organizzazione il Dirigente, prima dell'avvio della fase di programmazione e affidamento e di quella esecutiva, individua, sentito eventualmente il RUP qualora nominato, la struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle attività dei collaboratori. Per quanto non definito, si applica il Regolamento comunale per la disciplina, la costituzione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche, di cui all'art. 45 del decreto legislativo 36/2023.

Art. 19

Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore Risorse Umane.
3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive (piani di razionalizzazione), destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione della retribuzione di risultato delle EQ. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente, come performance individuale.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente.
5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2 del CCNL.



Comune di Desenzano del Garda

CAPO V - Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 20

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)⁶

1. Le Parti si danno reciproco atto del fatto che gli incarichi di elevata qualificazione 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 elevata qualificazione conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino alla loro naturale scadenza, con applicazione dei livelli retributivi della indennità di posizione e di risultato vigenti.
2. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 234 del 18/06/2024 sono stati assegnati i singoli valori per ciascuno dei 13 incarichi individuati (12 incarichi coperti), per cui il budget di partenza per l'anno 2024 si definisce in Euro 169.650,00. Detto importo è comprensivo del valore di Euro 1.807,42 pari al 0,22% del monte salari 2018 (quota destinata alle EQ) e dall'eventuale valore a consuntivo dell'applicazione dell'art. 33 c.2 del D.L 34/2019 convertito in legge 58/2019.
3. A consuntivo, in caso di economie relative ad incarichi non ricoperti, il valore potrà essere utilizzato per incrementare il fondo del personale non dirigente, fermo restando il rispetto del limite 2016.
4. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.; eventuali risparmi che si rilevano a fine esercizio sullo stanziamento delle somme a favore dei dipendenti incaricati di elevata qualificazione e non utilizzato per la retribuzione di posizione, secondo la graduazione delle posizioni in vigenza, è utilizzato per l'incremento della percentuale destinata alla retribuzione di risultato, con esclusione delle somme non erogate ai sensi dell'art 71 del D.L 112 del 25/06/2008 convertito in legge 133/2008 (trattenuta per malattie).
 - b) Il fondo, come destinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera e) viene distribuito alle EQ come di seguito specificato:
 - Nel rispetto del sistema di valutazione vigente, l'indennità di risultato delle posizioni dirigenziali è composta da una componente collegata ai risultati individuali e una componente collegata al raggiungimento di obiettivi;
 - I risultati individuali sono calcolati tramite la metodologia permanente di valutazione, che prevede l'assegnazione di un punteggio variabile da 0 a 600 punti, raggruppato in scaglioni. Ad ogni scaglione corrisponde una percentuale dell'indennità teorica spettante (es. 20%, 40% e così via fino al 100% per punteggi relativi alle prime due fasce di merito;
 - I risultati collegati al raggiungimento di obiettivi sono calcolati come media della percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo di PEG, come risulta dalla Relazione sulla Performance, approvata dalla Giunta;

6 j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79; v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.



Comune di Desenzano del Garda

- Nell'erogazione dell'indennità i pesi della componente individuale e della componente obiettivi sono rispettivamente del 40% e del 60%, come risulta nella stessa metodologia di valutazione;
 - Per i risultati inferiori all'80% del raggiungimento degli obiettivi assegnati, la corrispondente retribuzione costituisce economia di bilancio e quindi la somma non può essere assegnata ad altri titolari di E.Q.
5. Al termine del periodo di riferimento il Dirigente competente, sentita la Conferenza dei Dirigenti, provvede alla valutazione dei responsabili incaricati di EQ sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati.
6. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18 comma 1 lett. h) del CCNL 21/05/2018 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione dell'art 7 comma 4 lett. J del medesimo CCNL, concordano che la retribuzione di risultato subisca le seguenti riduzioni:

Importo incentivi		Riduzione retribuzione di risultato
Da	A	%
0	2.000,00 €	zero
Da 2.000,01 €	4.000,00 €	20%
Da 4.000,01 €	7.000,00 €	40%
Da 7.000,01 €	10.000,00 €	80%
Oltre	10.000,00 €	100%

7. Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla retribuzione di risultato delle altre EQ non destinatarie degli incentivi extra.
8. Gli incentivi di cui all'art. 45 del D.Lgs 36/2023 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

TITOLO V - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 21

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)⁷

1. 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 meglio sotto definite, 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%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;

⁷ n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;



Comune di Desenzano del Garda

- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 22
Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)⁸

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente secondo il proprio regolamento, anche per settori di intervento ulteriori rispetto alla manutenzione e cure del territorio.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Tale indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.
4. Il dipendente che usufruisce di una giornata di ferie o di permesso retribuito non può essere, nello stesso giorno, assolutamente posto in reperibilità in quanto questo si configura come prestazione di servizio contrattualmente retribuita e quindi incompatibile con la contemporanea fruizione di ferie o permessi.

⁸ i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;



Comune di Desenzano del Garda

5. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 15 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
6. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore (il doppio se festivi).

Art. 23 Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)⁹

1. 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 due mesi.
2. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di 15.
3. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla 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;
 - Dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.
4. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 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 lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 13.

Art. 24 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti¹⁰

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)¹¹

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a

9 l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (con turno) del CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

ac) previsione della 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); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

¹⁰ applicabile solo dove si riesce a dimostrare l'economia

¹¹ ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;



Comune di Desenzano del Garda

finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

Art. 25

Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)¹²

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL, le parti concordano che:
 - a) le parti non sono interessate ad attivare l'istituto della Banca delle Ore;
 - b) per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile riguardanti in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 26

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)¹³

1. 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:
 - a) 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;
 - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti con profilo orario differenziato e gli uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (*es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc.*) Si applica comunque una tolleranza di 5 minuti;
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;

12 o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del presente CCNL (Banca delle ore);

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL;

13 p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.



Comune di Desenzano del Garda

- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/2018;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 27

Orario multiperiodale

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)¹⁴

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'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 elevato a n. 16 settimane;
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4 del CCNL.

Art. 28

Servizio mensa

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)¹⁵

1. 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:

a. all'inizio o alla fine del turno:

- a) Il personale addetto alla guida di scuolabus, limitato alla giornata del sabato;
- b) personale turnista della Polizia Locale;
- c) 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 e 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.

b. 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;

14 q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL.

15 aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto).



Comune di Desenzano del Garda

- In caso di impossibilità di fruizione della pausa durante l'orario di servizio, per imprescindibili esigenze di continuità del servizio, l'agente è autorizzato dal Comandante 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

(art. 7 comma 4 lett. h) - art. 82 CCNL)¹⁶

1. Il Comune di Desenzano del Garda considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.
2. L'Amministrazione attribuisce, quindi, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità che saranno oggetto di prossima regolamentazione.

TITOLO VI - SEZIONI SPECIALI

CAPO I - Polizia Locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 30

Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL 21 maggio 2018;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1 aprile 1999;
 - al regolamento comunale aggiornato con deliberazione di Consiglio n. 61 del 28/09/2023;
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto e dell'approvazione di specifico regolamento.
3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile,

¹⁶ h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione del l'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL.



Comune di Desenzano del Garda

non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 31

Proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL le parti prendono atto che 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-Sirio¹⁷;
 - 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.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Art. 32

Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)¹⁸

1. Per le finalità di cui all'art. 100 del CCNL, viene destinata la somma giornaliera stabilita nella tabella al comma 3. Sulla base dei servizi esterni espletati dal personale di P.L. nel biennio precedente si stima necessaria una somma complessiva pari a circa € 15.000,00
2. L'indennità di cui all'art. 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.
3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di:

Tipo	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 3,00
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 5,00
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 5,00

¹⁷ Ai sensi comma 2 dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21.5.2018

¹⁸ e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.



Comune di Desenzano del Garda

4. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti, nell'arco della giornata, servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) ¹⁹ del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
 - è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

Art. 33

Indennità di funzione del personale della Polizia Locale

1. L'indennità di cui all'art. 97 della sezione della Polizia Locale del CCNL viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non incaricato di E.Q., per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, differenziando le funzioni del Vice-comandante;
 - Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante sentito il Segretario generale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 15% degli addetti al servizio di vigilanza a tempo indeterminato arrotondato all'unità superiore;
 - Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
 - L'importo delle singole indennità può variare da un minimo di € 500,00 fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;
 - Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di

¹⁹ Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.



Comune di Desenzano del Garda

rapporto in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con le indennità di cui all'art.84 CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conti di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
3. Gli eventuali risparmi, al netto delle possibili maggiori somme necessarie per corrispondere l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 32, confluiranno nel Fondo della Performance individuale del restante personale del Comparto.
 4. Le parti concordano di effettuare annualmente una verifica dei valori attribuiti per ciascuna tipologia di responsabilità, a valere per l'anno successivo. Al fine di mantenere l'equilibrio tra indennità e incentivi per la produttività individuale e organizzativa, le parti concordano che l'ammontare complessivo delle indennità per le indennità di funzione per la polizia Locale non ecceda il 2% del fondo netto per le risorse decentrate (per il 2024, € 17.863,56).
 5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.
 6. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a recuperare le somme da risparmi delle altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance organizzativa del Settore.

TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 34

Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, a partire dall'attuazione delle prescrizioni del Documento di Valutazione del Rischio (DVR);
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.



Comune di Desenzano del Garda

- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 35

Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)

- 1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:
 - a. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
 - b. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.
- 2. Per favorire il coinvolgimento partecipativo dei lavoratori, le innovazioni tecnologiche che hanno impatto sulla qualità del lavoro, sul miglioramento dei servizi e sul benessere organizzativo sono oggetto di esame da parte dell'Organismo paritetico di cui all'art. 3 del presente Contratto.

Art. 36

Disposizioni finali

- 1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti. E' fatta salva la riapertura della trattativa per il recepimento di nuove disposizioni e/o nuove attribuzioni qualora si addivenisse alla stipula del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria per il triennio 2023-2025, con clausole che, per la loro portata, comportino la necessità di modificare e /o integrare il presente CCI.
- 2. La sottoscrizione del nuovo contratto comporta l'abrogazione dei CCDI precedenti. Le parti concordano di fare salvo il "Protocollo d'Intesa per i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero" stipulato in sede di sottoscrizione del CCDI 2017.



Comune di Desenzano del Garda

**Dichiarazione congiunta n. 1
PROGRESSIONI TRA LE AREE**

Al fine di liberare maggiori risorse per l'attivazione delle progressioni interne alle aree (orizzontali), le parti concordano di completare prioritariamente il programma delle progressioni tra le aree (verticali).

Nei limiti della spesa di personale, utilizzando pienamente le risorse dello 0,55% del monte salari 2018, si darà avvio a tutte le procedure "in deroga" ex art. 13 c. 6 del CCNL 2019-2021, privilegiando quelle per il passaggio da Operatore esperto a Istruttore.

**Dichiarazione congiunta n. 2
PROGRESSIONI INTERNE ALLE AREE**

Le parti concordano di elaborare a partire dal 2025 un programma triennale di progressioni interne alle aree (orizzontali), con risorse sufficienti a garantire una progressione alla parte prevalente dei lavoratori.

**Dichiarazione congiunta n. 3
WELFARE CONTRATTUALE - MENSA**

Le parti concordano di incontrarsi nei primi mesi del 2025 per valutare l'attivazione di forme di welfare contrattuale con risorse da bilancio e per verificare le prospettive del servizio mensa in base ai dati riepilogativi dell'anno 2024.

**Dichiarazione congiunta n. 4
PROGETTI DI PRODUTTIVITÀ SPECIALE**

Le parti auspicano il mantenimento dei progetti di produttività speciale entro i livelli di spesa a consuntivo dell'anno 2024, salvo risorse derivanti da maggiori riscossioni ex art. 208, e la non ripetibilità dei progetti di durata annuale per incentivare l'avvio di servizi aggiuntivi.

**Dichiarazione congiunta n. 5
LAVORO AGILE**

In coerenza con il quadro normativo e contrattuale del "lavoro agile", le parti concordano di proseguire e valorizzare le esperienze nelle quali la modalità ha dimostrato sia l'efficacia della prestazione che la conciliazione dei tempi vita-lavoro.

Le parti concordano sulla necessità di valorizzare il lavoro a distanza previsto dal Titolo VI del CCNL come una delle possibili modalità di lavoro ordinario, non sussidiaria e non emergenziale, che comporta vantaggi sia per i lavoratori che per l'amministrazione. Il suo utilizzo consente infatti di prevenire richieste di mobilità o di part-time da parte di lavoratori con particolari necessità familiari e di mantenere inalterata, per la gran parte dei profili professionali, l'efficacia e l'efficienza dei servizi. Costituisce inoltre una spinta per l'aggiornamento professionale e verso la digitalizzazione dei servizi al cittadino. Per i lavoratori, il lavoro agile consente una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, riduce il rischio di infortuni in itinere e apporta benefici a livello psicofisico.

Per queste ragioni l'amministrazione si impegna a dare attuazione alla previsione di attività che possono essere svolte attraverso il lavoro agile, definite nella sottosezione 3.2 del PIAO 2024-2026 approvato con D.G.C. n. 26 del 30/01/2024.

Verrà inoltre esplorata la possibilità di destinare ai lavoratori che sottoscrivono un accordo per il lavoro a distanza, a titolo di rimborso per i costi sostenuti in termini di apparecchiature e consumi energetici, i risparmi attestati in termini di minore utilizzo dei buoni pasto, minori spese di riscaldamento, minore contributo per l'abbonamento al parcheggio.



Comune di Desenzano del Garda

ALLEGATO A
Costituzione del fondo per la contrattazione decentrata integrativa

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PERSONALE NON DIRIGENTE - CONSUNTIVO 2023 E PREVENTIVO/AGGIORNAMENTO 2024 (a confronto con consuntivo 2018)				
PARTE VOCI STABILI	FONDO 2018 CONSUNTIVO	FONDO 2023 CONSUNTIVO	FONDO 2024 PREVENTIVO	NOTE 2024
Totale RISORSE STABILI CCNL 21/05/2018 già tolto budget destinato alle E.Q. di euro 163.110,00	370.671,00	370.671,02	370.671,02	Copertura di Bilancio: nei <u>capitoli di appartenenza di tutto il personale</u> (per progressioni orizzontali, indennità Asilo Nido, indennità di comparto); risorse di Euro 40.000,00 su cap. 186 <u>cap. 195</u> Turno e reperibilità <u>cap. 186</u> : finanziamento risorse che residuano dopo l'utilizzo: vengono da CCNL e da CCI riportate in variabili per performance individuale Importo residuo viene definito a consuntivo
RIA	1.378,00	12.246,46	12.914,53	
INCREMENTO DOTAZ ORG E RELAT COPERTURA - APPLICAZIONE DECRETO RESCITA: ADEGUAMENTO LIMITE EX ART. 33, COMMA 2, D.L. 34/2019-(DAL 2023 - ART 79 COMMA 1 LETT.C)	0,00	40.000,00	40.000,00	
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.5 E CC SEZ AUTONOMIE N.19/2018	7.886,00	9.473,10	9.473,10	
DAL 2019: INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A): 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 = DIPENDENTI 170	0,00	14.144,00	14.144,00	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETT B) - EURO 84,50 A DIPENDENTE AL 31/12/2018 - N. 171 DIPENDENTI		14.449,50	14.449,50	
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART 79 COMMA 1 LETT. D		11.926,00	11.926,00	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI B3 E D3 - DALL' 01/04/2023		9.658,78	13.568,82	
TOTALE RISORSE STABILI	379.935,00	482.586,86	487.146,97	
TOTALE RISORSE STABILI AL NETTO DELLE VOCI DA ESCLUDERE	372.049,00	382.917,48	383.585,55	
PARTE VOCI VARIABILI (con voci da verificare a consuntivo derivanti da applicazione di disposizioni normative e contrattuali)	FONDO 2018 CONSUNTIVO	FONDO 2023 CONSUNTIVO	FONDO 2024 PREVENTIVO	
SPONSOR nel limite 2016 (Tutte dentro per il 2018 sponsor da contratti "vecchi")	13.214,00	7.627,96	0,00	Sponsor entro limite 2016
QUOTA SPONSORIZZ. (ART 43 L 449/97)* accordi di collaborazione e ISTAT Vengono introitate risorse o in conto terzi	18.997,00	17.275,16	8.500,00	Riferimento importo anno precedente determinato a consuntivo
RISPARMI DI GESTIONE	0,00	0,00	0,00	
QUOTE PER INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART.113 D.LGS 50/2016 - ART. 45 D.LGS. 36/2023)*	13.461,00	51.947,98	45.351,48	Cap. 944 da verificare a fine esercizio per quanto effettivamente approvato: per gare -forniture e progetti tecnici dei Settori: Istruzione - SS. Sociali - Economato - LL.PP.
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE (ART.92 CC.5-6 D.LGS.163/06) SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	0,00	0,00	0,00	
REC. EV. ICI (ART 3 C 57 L662/96, ART 59 C 1 L P DLGS 446/97)* per disposizione di legge	14.014,00	1.550,01	0,00	Cap.186 determinato a consuntivo
ALTRE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	0,00	0,00	0,00	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE : QUOTA RELATIVA ANNP 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETT B) E COMMA 3 CCNL 2019/2021 - EURO 84,50 A DIPENDENTE AL 31/12/2018 (n. dipendenti x 84,50 x 2 annualità) + 0.22% monte salari 2018 UNA TANTUM	0,00	36.855,48	0,00	
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMI 3 E 5 CCNL 2019/2021 Quota competenza 2023	0,00	7.956,48	7.956,48	
RISP. DA STRAORDINARI ACCERTATI A CONSUNTIVO (ART14 C. 1 CCNL 98-01) per disp. contratto	0,00	16.014,40	758,82	Risparmi da straordinario cap.183 FPV
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 67, C.3		80.025,90	94.604,39	Cap.186



Comune di Desenzano del Garda

LETT. C) REGOLAMENTO IMU – TARI INCENTIVO su effettivamente riscosso rilevato a consuntivo	0,00			
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 27 CCNL 14.9.00)	0,00	0,00	0,00	
NUOVI SERVIZI O RIORG. (ex ART. 15 C. 5 - P.VARIAB. CCNL 98-01) 2018: art.67, c. 5 lett. b) e comma 7 CCNL 21.05.2018 – art 79 COMMA 2 LETT C) E 98 COMMA 1 LETT C)	124.600,00	133.200,00	147.500,00	Di cui 57.500,00 per vigilanza cap. 186 da proventi CDS
NUOVI SERVIZI O RIORG. (ex ART. 15 C. 5 - P.VARIAB. CCNL 98-01) 2018: art.67, c. 5 lett. b) e comma 7 CCNL 21.05.2019 -applicazione decreto crescita: adeguamento limite ex art. 33, comma 2, d.l. 34/2019		0,00	0,00	Importo da verificare a consuntivo cap.186 su indicazioni operative MEF per il 2024 su stabili
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 15 C. 2 CCNL 98-01) 2018: art.67, c. 4 CCNL 21.05.2018, con riferimento all'at.15, c.2 e 4 - CCNL 98/ 01 – ART 79 COMMA 2 LETT B) 1,2% monte salari dipendenti 1997	40.130,00	40.130,00	40.130,00	Cap.186
RAZIONALIZZAZIONE SPESE (ART.16, C.4 E C.5 D.L.98/2011, CONV. L.111/2011) ECONOMIE extra obblighi di legge	0,00	0,00	0,00	
RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO IN CORSO D'ANNO IMPORTO UNA TANTUM (ART. 67, C. 3 LETT. d) - CCNL 21.5.2018)		277,68	111,35	Cap.186 calcolato su cessazioni conosciute nell'anno da verificare a fine esercizio
MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.9.00) * notifiche per conto agenzia entrate	0,00	72,36	100,00	Cap.186 determinato a consuntivo
ALTRE RISORSE VARIABILI	0,00	0,00	0,00	
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE *certificaz. da collegio revisori	0,00	0,00	0,00	
DEC FONDO/PARTE VARIABILE LIMITE 2015 (ART.1 C.236 L.208/2015)	0,00	0,00	0,00	
DEC FONDO/PARTE VARIAB. RID PROP PERS (ART.1 C.236 L.208/2015)	0,00	0,00	0,00	
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO / PARTE VARIABILE da verificare a consuntivo per il rispetto del limite del salario accessorio	-9.193,00	- 20.900,00	- 20.900,00	Per rispetto del limite da verificare a consuntivo
TOTALE RISORSE VARIABILI	215.327,00	372.033,41	324.112,52	
TOTALE GENERALE FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE				
AL LORDO	595.262,00	854.602,27	811.259,49	
*= VOCI VERIFICATE A CONSUNTIVO DA ESCLUDERE DAL LIMITE	40.344,00	269.726,78	220.732,59	



Comune di Desenzano del Garda

ALLEGATO B
Destinazione del fondo per la contrattazione decentrata integrativa

DESTINAZIONE RISORSE STABILI	2023	2024	NOTE
Istituti finanziati	482.568,86	487.146,97	fondo stabili preventivo
Progressioni orizzontali storicizzate	274.465,13	250.793,92	Progressioni orizzontali (ex PEO), differenziali stipendiali
Progressioni orizzontali nuova attribuzione			
Indennità di comparto (quote B/C a carico fondo)	79.347,33	79.533,08	previsione comparto a carico fondo al lordo trattenute assenze
Indennità asilo nido	4.443,00	3.842,88	indennità Educatrici Asilo nido
Indennità ex 8 ^a q.f. non E.Q.	0,00	0,00	indennità D3 non personale non titolare di E.Q. 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	1.795,00	1.795,00	1 ^a inquadramento vigili e autisti art. 7, c. 7 CCNL 1.4.1999
Reperibilità	22.328,04	24.000,00	reperibilità Area Servizi al Territorio e Polizia Locale
Indennità di turno	74.878,29	74.000,00	indennità di turno Polizia Locale
TOTALE	457.256,79	433.964,88	TOTALE
	25.312,07	53.182,09	RESIDUO STABILI
DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI	2023	2024	note
Fondo risorse variabili	372.033,41	324.112,52	
Economie da utilizzo risorse stabili	25.312,07	53.182,09	
Istituti finanziati	397.345,48	377.294,61	totale fondo voci variabili a cui si aggiungono residui da voce stabile
Incentivo tributi per recupero evasione D.Lgs. 446/97	1.551,01	0,00	Incentivo ICI
Incentivi Funzioni Tecniche	51.947,98	45.351,00	Incentivi Funzioni Tecniche
Incentivi disposizioni normative	80.025,90	94.604,39	Specifiche disposizioni di legge diverse dalle precedenti: Regolamento per la lotta all'evasione IMU-TARI
Notifiche atti per conto dell'A. F.	72,36	100,00	Per messi notificatori: 10% da introiti amministrazione finanziaria
altre destinazioni - conto terzi (ISTAT)	8.060,70	8.500,00	ISTAT - disposizioni normative: importo che transita nel fondo (non ancora definito)
Indennità per Particolari responsabilità	21.000,00	27.000,00	con verifica nomina e decorrenza
Indennità per ufficiale d'Anagrafe e/o di Stato civile e per URP	4.500,00	4.500,00	da verificare a consuntivo verifica nomina e decorrenza
Condizioni di lavoro	13.149,85	12.895,43	indennità applicata dal 2019
servizio esterno vigilanza	15.312,00	15.257,00	indennità applicata dal 2019 2024 compresi servizi extra
indennità di funzione di Polizia Locale	3.333,14	11.000,00	Dal 2019 voce distinta, prima con le altre responsabilità
Totale trattamenti di cui art. 68, c 2 lettere: c) e) f)	57.294,99	70.652,43	
TOTALE (ai sensi dell'art. 68, c. 3)	230.376,46	175.555,65	TOTALE ai sensi dell'art.80, c. 3 (tutte le variabili esclusi compensi per legge e messi) ed escluso residuo stabili
destinazione minima a trattamenti	115.189,23	87.779,33	importo che costituisce il vincolo della parte prevalente
residuo dopo tutti i pagamenti dovuti per legge e per indennità	173.081,47	104.904,22	rimanente per performance (escluse stabili)
totale destinato	230.376,46	175.556,65	prova destinazione
performance individuale	69.112,94	52.667,00	= 30% dell'importo risorse art.68, c.3
per performance complessiva	173.081,47	104.904,22	performance complessiva
performance organizzativa	103.968,53	105.419,32	residuo per organizzativa dopo aver assicurato il 30% di cui all'art.68,c.3 - INCLUSI € 57.500 PROGETTO POLIZIA LOCALE
residuo da stabili per performance individuale	25.312,07	53.182,09	residuo stabili
performance individuale	94.425,01	52.667,00	
TOTALE VARIABILI DESTINATO	397.345,48	377.294,61	compreso residuo da stabili
TOTALE GENERALE FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE INTEGRATIVE	854.602,07	811.259,49	



Comune di Desenzano del Garda

Per la delegazione di parte datoriale

Presidente Alessandro Tomaselli

Nome: Alessandro Tomaselli
Motivo: CCI
Data: 13/12/2024 09:28:30 (UTC+01:00:00)
Componente Enrico Benedetti

Nome: Enrico Benedetti
Motivo: CCI
Data: 13/12/2024 09:41:10 (UTC+01:00:00)
Componente Loretta Bettari

Nome: Loretta Bettari
Motivo: CCI
Data: 13/12/2024 09:36:41 (UTC+01:00:00)
Componente Gabriele Bonazza

GABRIELE BONAZZA
13.12.2024 10:54:30
GMT+01:00

Componente Giulia Bronzato

Nome: Giulia Bronzato
Motivo: CCI
Data: 13/12/2024 10:23:01 (UTC+01:00:00)
Componente Cinzia Pasin

Nome: Cinzia Pasin
Motivo: CCI
Data: 13/12/2024 14:00:58 (UTC+01:00:00)
Componente Marco Matteo Mensi

MARCO
MATTEO
MENSI
13.12.2024
18:59:46
GMT+01:00



Per la delegazione di parte sindacale

Firmato digitalmente da: Diego Sinis
OO.SS. CGIL FP Diego Sinis
Luogo: Brescia,
Data: 13/12/2024 17:12:22

OO.SS. CISL FP Gianpietro Tomasi

Firmato digitalmente da: Gianpietro Tomasi
Data: 13/12/2024 11:05:48

OO.SS. UIL FPL Andrea Riccò

Firmato digitalmente da
RICCO' ANDREA
C=IT

OO.SS. CSA RAL Andrea Cristini

RSU aziendale Stefano Benini

Nome: Stefano Benini
Motivo: CCI
RSU aziendale Luca Bombana
Data: 13/12/2024 09:54:01 (UTC+01:00:00)

Nome: Luca Bombana
RSU aziendale Alessio Bove
Data: 13/12/2024 11:42:13 (UTC+01:00:00)

RSU aziendale Germana Bravo

RSU aziendale Matteo Iridile

Nome: Matteo Iridile
Motivo: CCI
RSU aziendale Andrea Mantovani
Data: 13/12/2024 09:34:42 (UTC+01:00:00)

RSU aziendale Antonella Martinetti

Nome: Antonella Martinetti
Motivo: CCI
RSU aziendale Giancarlo Meriti
Data: 13/12/2024 09:34:42 (UTC+01:00:00)

Nome: Giancarlo Meriti
Motivo: CCI
RSU aziendale Katia Vedovani
Data: 13/12/2024 09:34:42 (UTC+01:00:00)