



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

IPOTESI DI CCI PERSONALE DEL COMPARTO RELATIVO ALL'ANNUALITA' ECONOMICA 2025
AREA FUNZIONI LOCALI

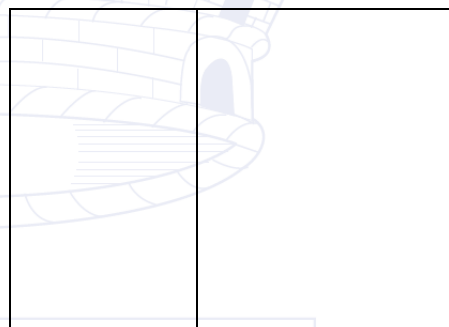
RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione		IPOTESI: Sottoscritta in data 26.11.2025
Periodo temporale di vigenza		2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Alessandro Tomaselli, Segretario Generale e Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica. Componenti: Loretta Bettari Dirigente Area Servizi Finanziari - Enrico Benedetti Dirigente Area Servizi Amministrativi - Marco Matteo Mensi Comandante Polizia Locale - Cinzia Pasin Dirigente Area Servizi al Territorio - Gabriele Bonazza Dirigente Area Servizi Sociali - Caterina Albanese Area Servizi alla Persona Firmatarie della pre-intesa: FP-CGIL, CISL-FP Firmatarie del contratto FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL., (Invitato anche CSA/RAL Regioni Autonomie Locali)
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica)		CCI economico 2025
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti è acquisita in data (vedi certificazione che viene allegata alla certificazione dell'Ipotesi) Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009: 1) Si. con deliberazioni di G.C. n. 28 del 28.01.2025 e con deliberazioni n. 276/2025, n. 352/2025 (Monitoraggio intermedio) e n. 372/2025;
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009? Si. il Piano per la trasparenza e l'integrità costituisce una sezione del Piano di prevenzione della corruzione, approvato con deliberazione di G.C. n. 28 del 28.01.2025.



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009, abrogato e sostituito dal D.lgs. 33/2013? Si
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione sulla Performance del ciclo completato (Rif. 2024) è stata approvata con deliberazione di Giunta n. 224 del 10 giugno 2025. È in corso la procedura attinente il ciclo della performance 2025
Eventuali osservazioni =====	

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni

La parte pubblica ha ricevuto le "Linee di indirizzo per la contrattazione decentrata 2025" da parte della Giunta Comunale con atto n. 243 del 24 giugno 2025 che sono state successivamente integrate ai fini dell'applicazione dell'incremento del salario accessorio, ai sensi dell'art. 14 comma 1-bis del DL 25/2025, con atto di Giunta Comunale n. 382 del 29.10.2025;

A. ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DALL'IPOTESI DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

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

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

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

ARTICOLO	DESCRIZIONE
1	<i>Quadro normativo e contrattuale</i> Viene definito inoltre il contesto normativo e contrattuale di riferimento. Prende a prioritario riferimento i principi fondamentali e le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni Locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari.
2	<i>Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i> Sono definiti la durata, la decorrenza, i tempi e le procedure di applicazione del contratto.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

CAPO I - Sistema delle relazioni sindacali

ARTICOLO	DESCRIZIONE
3	<i>Organismo paritetico per l'innovazione</i> Viene illustrato il funzionamento dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI), istituito con decreto dirigenziale n. 156 del 15.12.2022, aggiornato con decreto dirigenziale n. 131 del 24.10.2024 e il cui regolamento è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 23.02.2023.
4	<i>Verifiche dell'attuazione del contratto</i>



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

	Viene definito come sarà verificato lo stato di attuazione del contratto, con cadenza annuale mediante incontro tra le parti.
5	<p><i>Interpretazione autentica dei contratti integrativi</i></p> <p>Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.</p> <p>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.</p>

Titolo III Ordinamento Professionale

Capo I Nuovo sistema di classificazione

ARTICOLO	DESCRIZIONE
6	<p><i>Classificazione e profili professionali</i></p> <p>Il nuovo modello di classificazione, di cui al Titolo III del CCNL, persegue la finalità di fornire uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale ed è disciplinato dal CCNL a cui il Comune di Desenzano del Garda si riferisce.</p> <p>Il nuovo sistema di classificazione è stato recepito con determinazione dirigenziale n. 463 del 30/03/2023 con il relativo adeguamento ai nuovi livelli retributivi.</p> <p>Con deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 19.03.2024 sono stati individuati i nuovi profili professionali.</p>

TITOLO IV - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I - Risorse e Premialità

ARTICOLO	DESCRIZIONE
7	<p><i>Quantificazione delle risorse</i></p> <p>La quantificazione delle risorse (vedi allegato A) da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione ed è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.</p> <p>Con atto di indirizzo n. 234 del 24 giugno 2025 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).</p> <p>Per l'anno 2025 la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata approvata con determinazione dirigenziale n. 974 del 31.07.2025, nel rispetto dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e delle vigenti disposizioni che determinano il limite del salario accessorio di Ente.</p> <p>In merito all'applicazione dell'art.33, c. 2 del DL 34/2019, convertito in legge 58/2019 le risorse sono state presuntivamente quantificate in euro 40.000, con l'atto di indirizzo n. 974/2025 sopra citato; l'importo viene verificato e valorizzato a consuntivo entro la fine dell'esercizio secondo gli indirizzi</p>



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

	<p>del MEF, come somma del fondo da destinarsi al finanziamento per la contrattazione integrativa e delle risorse per remunerare gli incarichi di EQ.</p> <p>Con successivo atto di indirizzo n. 382 del 29 ottobre 2025, la Giunta ha autorizzato l'incremento del salario accessorio per euro 40.000,00 più oneri e Irap da destinare alla produttività organizzativa. Con determinazione dirigenziale n. 1556 del 19.11.2025 è stato aggiornato il fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente. È stato aggiornato anche il valore relativo all'applicazione dell'art. 33, c. 2 del DL 34/2019, convertito in legge 58/2019, ad euro 39.284,76, destinati interamente al personale non dirigente del comparto non titolare di incarico di elevata qualificazione.</p> <p>Le somme, per ciascun anno, che possono essere definite soltanto con l'approvazione del rendiconto di gestione, a consuntivo saranno aggiornate ad esercizio concluso, in sede di ricognizione finale sul fondo prima della definitiva distribuzione al personale, senza per questo dover riaprire la contrattazione.</p> <p>Il fondo sarà aggiornato entro la fine dell'anno al fine di recepire i dati relativi agli incentivi per le funzioni tecniche.</p>
8	<p><i>Strumenti di premialità e riconoscimento del merito</i></p> <p>I possibili strumenti di premialità nel triennio sono correlati alla performance organizzativa, alla performance individuale, alla maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL, alle indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa alle specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 79, comma 2, lettera a) del CCNL ed infine dalle progressioni economiche all'interno delle Aree, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 9.</p>
9	<p><i>Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</i></p> <p>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.</p>
10	<p><i>Progressioni economiche all'interno delle aree</i></p> <p>Si illustrano i criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree.</p> <p>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.</p> <p>Per l'anno 2025 sono previste 45 progressioni all'interno delle aree per una spesa di euro 41.550,00 (50% dei dipendenti in possesso dei requisiti); per il 2026 e 2027 in presenza di adeguate risorse, si procederà con ulteriori progressioni all'interno delle aree in modo da realizzare nel triennio 2025-2027 l'attribuzione del differenziale stipendiale ad almeno l'85% del personale in possesso dei requisiti.</p>
11	<p><i>Progressioni verticali tra le aree</i></p> <p>Le parti si danno reciproco atto che l'Amministrazione comunale, con delibera di G.C. n. 372 del 21.10.2025, ha approvato il secondo aggiornamento al PTFP 2025-2027 ai sensi dell'art. 6 del D.L. 20/2021, che prevede di proseguire nel 2025-2026 la tornata di progressioni tra le aree avviata nel 2024.</p>



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

Capo II Performance organizzativa e individuale

ARTICOLO	DESCRIZIONE
12-13-14	<p>Premio correlato alla performance organizzativa – Individuale – maggiorazione del premio individuale</p> <p>Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del CCNL 16.11.2022. Si specifica che la scheda obiettivi relativa al corpo di Polizia Locale, costituisce progetto strategico dal valore incentivante di euro 57.500,00 oltre ai proventi da maggiori sanzioni per euro 10.004,82. Il totale di euro 67.504,82 costituisce performance organizzativa del settore.</p> <p>Si definiscono i premi correlati alle performance nonché la loro maggiorazione.</p> <p>Ai dipendenti sanzionati disciplinarmente per gravi comportamenti (sanzioni superiori al rimprovero scritto) nell'anno di sanzione non sono attribuiti gli incentivi di performance.</p> <p>Non sono oggetto di valutazione i dipendenti e di conseguenza non percepiscono la produttività:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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, solo in caso di prima assunzione dall'esterno (nuovo contratto di lavoro);- in distacco o in aspettativa volontaria per l'intero anno. <p>Si definisce che la quota massima del personale a cui può essere attribuita la maggiorazione del premio individuale è pari al 5% del personale valutato positivamente, arrotondato all'unità superiore.</p>

Capo III Disciplina delle indennità

ARTICOLO	DESCRIZIONE
15	<p>Principi generali</p> <p>Il contratto definisce le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. Eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento alle risorse destinate alla performance individuale e/o organizzativa.</p>
16	<p>Indennità condizioni di lavoro</p> <p>Vengono definiti i criteri, le modalità di rilevazione e di erogazione delle indennità di disagio e di rischio.</p>
17	<p>Indennità per specifiche responsabilità</p> <p>Prevede le indennità per specifiche responsabilità individuate con provvedimento del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Le parti concordano di effettuare annualmente una verifica dei valori attribuiti, anche al fine di rispettare il limite del 5% del fondo netto per le risorse decentrate.</p>

Capo IV Altri Compensi previsti da specifiche disposizione di legge

ARTICOLO	DESCRIZIONE
18	<p>Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</p> <p>Sono previsti i compensi di cui all'art. 80, comma 2 lettera g CCNL 16.11.2022 per le funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016 e art. 45, d.lgs. 36/2023); incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. 145/2018); compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018); diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio</p>



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

	delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003), trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/97. Nel corso del triennio contrattuale, il dirigente competente per l'applicazione di ciascun compenso verifica la possibilità di estensione e partecipazione dell'attività prevista da disposizioni di legge ad altri servizi rispetto a quelli inizialmente coinvolti, prevedendo un'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. È disciplinato inoltre un meccanismo di correlazione tra produttività e altri compensi, applicato ai dipendenti che percepiscono tali incentivi. Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato al restante personale non destinatario di incentivi.
18bis	Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici Si disciplinano i criteri e le modalità per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e dell'art 45 del decreto legislativo n. 36/2023, e successive modifiche e integrazioni.
19	Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

Capo V – Incarichi di Elevata Qualificazione

ARTICOLO	DESCRIZIONE
20	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico EQ Le parti si danno reciproco atto del fatto che gli incarichi di elevata qualificazione (posizione organizzative) in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la già menzionata disciplina proseguono fino alla loro naturale scadenza con medesimi livelli retributivi di indennità di posizione e di risultato. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 31.01.2023 sono stati assegnati i singoli valori dei 13 incarichi individuati, (12 assegnati) per cui il budget di partenza per l'anno 2025 si definisce in Euro 169.650,00 comprensivo del valore di Euro 1.807,42 di cui all'art. 79, c. 3 del CCNL 16.11.2022, incrementato dal valore a consuntivo dell'applicazione dell'art. 33 c.2 del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ, l'Ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q. e stabilisce i criteri di attribuzione, in coerenza con il sistema permanente di valutazione e relative schede. È disciplinato inoltre un meccanismo di correlazione tra risultato e altri compensi, applicato ai dipendenti che percepiscono tali incentivi. Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla retribuzione di risultato delle altre EQ non destinatarie degli incentivi extra. Con atto di indirizzo n. 382 del 29 ottobre 2025, la Giunta ha definito che eventuali risparmi che si rilevano a fine esercizio sullo stanziamento delle somme a favore dei dipendenti incaricati di EQ e non utilizzate per la retribuzione di posizione, saranno utilizzati per l'incremento della percentuale destinata alla retribuzione di risultato, secondo il vigente SMVP.

TITOLO V Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro

Capo I Istituti correlati all'orario di lavoro

ARTICOLO	DESCRIZIONE
21	Disciplina il numero dei rapporti a tempo parziale. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come definite dal contratto, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

	a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area contrattuale, fino ad un ulteriore 10%.
22	Reperibilità Il servizio della reperibilità è disposto dall'Ente nelle aree di pronto intervento. Ciascun dipendente può essere messo in reperibilità per un massimo di 15 volte in un mese.
23	Turnazioni Per le turnazioni l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è elevato a 2 mesi. Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di 15, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30, comma 8, del CCNL 16.11.2022, può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari: dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute; dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi Ai sensi dell'art. 7 comma 4, lett. Ac) del CCNL 16.11.2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett. D). Il recupero dovrà essere effettuato entro 60 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata.
24	Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti
25	Lavoro straordinario e Banche delle ore
26	Flessibilità dell'orario di lavoro Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria: <ul style="list-style-type: none">• la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;• le fasce temporali di flessibilità sono determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;• le fasce di flessibilità non possono sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;• possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra);• la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
27	Orario Multi periodale L'orario <i>multi periodale</i> secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16.11.2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è di massimo 13 settimane, elevato a 16.
28	Servizio Mensa Sono disciplinati i criteri e le modalità di fruizione del servizio mensa.
29	Welfare integrativo Il comune di Desenzano del Garda considera il benessere dei propri dipendenti uno degli Obiettivi chiave dell'Amministrazione, la quale si impegna ad aprire un tavolo in merito alla possibilità di concedere un credito welfare integrativo.

TITOLO VI – Sezioni Speciali

Capo I - Sezione Polizia Locale

ARTICOLO	DESCRIZIONE
----------	-------------



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

30	Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato 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, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.
31	Proventi delle violazioni al Codice della strada I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato: a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022; c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
32	Indennità di servizio esterno Per le finalità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022, viene destinata la somma giornaliera di cui alla tabella del punto 3 e una quantificazione sulla base dei servizi esterni espletati dal personale di PL nel biennio precedente. La stessa verrà aggiornata se le condizioni generali del Settore dovesse richiedere un aumento o una diminuzione di detti servizi esterni. L'indennità di cui 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
33	Indennità di funzione L'indennità di funzione (art. 97 del CCNL 16.11.2022) viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non incaricati di elevata qualificazione, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. Le parti concordano di effettuare annualmente una verifica dei valori attribuiti, anche al fine di rispettare il limite del 2% del fondo netto per le risorse decentrate.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

ARTICOLO	DESCRIZIONE
34	Salute e sicurezza sul lavoro Detta le linee di indirizzo e i criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro a partire dal DVR - documento valutazione dei rischi.
35	Innovazioni tecnologiche Approva le linee di indirizzo per l'innovazione tecnologica inerente l'organizzazione dei servizi.
36	Disposizioni finali

Dichiarazione congiunta n. 1	PROGRESSIONI TRA LE AREE
Dichiarazione congiunta n. 2	WELFARE CONTRATTUALE - MENSA
Dichiarazione congiunta n. 3	PROGETTI DI PRODUTTIVITÀ SPECIALE
Dichiarazione congiunta n. 4	SISTEMA DELLE INDENNITA'
Dichiarazione congiunta n. 5	INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ / FUNZIONE
Dichiarazione congiunta n. 6	INCREMENTO SALARIO ACCESSORIO DL PA
Dichiarazione congiunta n. 7	APPROFONDIMENTO APPLICAZIONE NUOVO SMVP



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

Allegato A: Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo risorse decentrate 2025 come aggiornato con determinazione dirigenziale n. 1556 del 19.11.2025

Allegato B: Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Criteri adottati:

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

Obiettivi:

Si intende migliorare l'efficienza dell'organizzazione e assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici, nonché quanto indicato al punto 6.

Utilizzo

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

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

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

DESTINAZIONE Risorse stabili	CONTRATTO	CONSUNTIVO 2024	AGGIORNAMENTO 2025
<i>Istituti finanziati</i>	CCNL 16.11.2024	€ 418.312,71	€ 407.885,60
Progressioni orizzontali storicizzate	Art. 80 C. 1	€ 246.596,77	€ 225.720,50
Indennità comparto	Art. 80 C. 1	€ 77.584,83	€ 80.563,72
Indennità asilo nido	Art. 80 C. 1	€ 3.762,82	€ 2.881,86
Reperibilità	Art. 80 c.2, lett d)	€ 23.983,71	€ 23.934,10
Indennità di turno	Art. 80 c.2, lett d)	€ 66.384,47	€ 74.785,42
TOTALE		€ 418.312,71	€ 407.885,60

Le somme esposte con l'esclusione di quelle destinate a nuove progressioni orizzontali costituiscono tutti gli istituti fissi e ricorrenti già finanziati con la parte stabile del fondo e destinati dalla contrattazione decentrata precedente. Tali destinazioni non sono contrattate specificatamente dal presente accordo, ma costituiscono la risultanza dell'utilizzo della parte stabile e storicizzata del fondo.

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

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

a) Determinazioni dell'Amministrazione:

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

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 40 del 27.09.2024 è stato approvato il Documento Unico



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

di Programmazione (DUP) 2025/2027;

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 64 del 20.12.2024 è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027;
- con deliberazione del Consiglio comunale n. 65 del 20.12.2024 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2025/2027;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 502 del 30.12.2024 è stata approvata l'assegnazione provvisoria delle risorse di bilancio 2025/2027;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 28.01.2025 è stato approvato il piano esecutivo di gestione 2025/2027, riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, affidando le dotazioni necessarie ai dirigenti responsabili dei servizi;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 28.01.2025 è stato approvato il piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027 (PIAO) riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 372 del 21.10.2025;
- sono state conferite al sottoscritto, con decreto sindacale n.13 del 20.05.2025, fino al termine del mandato amministrativo le funzioni dirigenziali per l'Area Servizi Amministrativi;

In particolare, si sottolinea l'importanza della deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 del 27.09.2024, con la quale è stato approvato il "Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027", che individua gli indirizzi strategici / le linee programmatiche di mandato, analizza strategicamente le condizioni esterne ed interne, definisce gli obiettivi strategici dell'Ente per Missione e Programmi;

Con atto di indirizzo per la contrattazione decentrata n. 243 del 24.06.2025 la Giunta Comunale ha quantificato gli importi autorizzati a comporre la parte variabile del fondo risorse decentrate.

Con determinazione dirigenziale n. 974 del 21.07.2025 è stato costituito il fondo risorse decentrate provvisorio per l'anno 2025.

Con successivo atto di indirizzo n. 392 del 29.10.2025 è stata disposta l'applicazione dell'art. 14 comma 1-bis del D.L. 25 del 14 marzo 2025 (Decreto PA), che prevede un incremento delle risorse stabili di euro 40.000,00 oltre oneri, da destinare alla performance organizzativa.

Con determinazione dirigenziale n. 1556 del 19.11.2025 è stato aggiornato il fondo risorse decentrate per l'anno 2025.

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

Il documento che declina gli obiettivi contenuti nel DUP è stato approvato, come sopra ricordato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 28.01.2025 e aggiornato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 276/2025 e 372/2025. Con tale documento, parte del PIAO (sezione 2.2), è stato approvato il Piano degli obiettivi e delle Performance 2025/2025 e sono state assegnate le relative risorse di bilancio. È stato inoltre approvato il monitoraggio intermedio degli obiettivi con deliberazione di Giunta n. 352/2025.;

Gli obiettivi previsti dalla pianificazione hanno la caratteristica di essere rilevanti e pertinenti rispetto a diverse fattispecie: bisogni della collettività, missione istituzionale, priorità politiche e strategie dell'Amministrazione. Pertanto, all'interno del ciclo della performance, che prende avvio con il DUP, le condizioni per l'attuazione della disciplina degli obiettivi per l'incentivazione del personale prevedono che il piano:

- definisce la rilevanza specifica di ciascun obiettivo;
- contiene indicatori e risultati attesi misurabili, improntati alla dimostrazione degli effettivi risultati in termini di minor spesa a parità di prestazione o di miglior servizio a parità di spesa, tempistica di realizzazione e sistema di controllo e verifica dei risultati;
- indica i necessari collegamenti con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione ai sensi



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

dell'art.1 comma 8 della legge 190/2012 (integrato all'interno del PIAO);

- ove non specificato, per i singoli settori, specifica la responsabilità del perseguimento degli obiettivi di gestione attribuita al relativo responsabile, così come la responsabilità complessiva degli obiettivi di area è attribuita ai dirigenti.

È previsto inoltre che tutti gli obiettivi che fissano standard di miglioramento qualitativi e quantitativi dei servizi e gli obiettivi di razionalizzazione delle spese, salvo aggiornamenti e modifiche, devono essere perseguiti negli anni successivi al primo anche nelle more di approvazione dei documenti di programmazione adottando come riferimento gli indicatori relativi all'esercizio in corso.

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

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

A questi fini viene applicato il sistema di valutazione permanente aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 393 del 10.12.2019, che prevede l'intervento del "Nucleo di valutazione" nella verifica finale della Performance, come redatta dal Comitato dirigenziale ed approvata dall'organo di vertice (Giunta Comunale).

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

c) Art.16, c.4 e c.5 DL98/2011: piani triennali di razionalizzazione della spesa

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

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

d) Altre destinazioni

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

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

- Incentivi Funzioni tecniche
- Lotta all'evasione fiscale
- Compensi Istat



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

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

I dati sono esposti come importi preventivati con riferimento a quanto già approvato negli atti dell'Ente per gli anni precedenti e in relazione a nuovi atti sin qui approvati per l'esercizio 2025. Per gli incentivi sulle Funzioni Tecniche è previsto un aggiornamento entro la fine dell'anno e successivamente a consuntivo. La contrattazione decentrata prevede il loro aggiornamento effettuato sull'oggettivo riscontro, a consuntivo, dei fondi dedicati ed in relazione a quanto effettivamente realizzato. Pertanto, detti importi saranno oggetto di eventuale riduzione rispetto al preventivato, in base ad oggettiva rilevazione a consuntivo. Il loro aggiornamento non darà luogo a riapertura della contrattazione come concordato tra le delegazioni trattanti.

f) Compensi per conto terzi/sponsorizzazioni/accordi

Per quanto riguarda le sponsorizzazioni la deliberazione di G.C. n.326 del 17 dicembre 2015 prevede la destinazione di una percentuale pari al 35%, dei risparmi di spesa derivanti dalle sponsorizzazioni (introiti effettivamente fatturati al netto dell'IVA).

Per gli accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni il regolamento approvato con atto di G.C. n.172 dell'8.06.2016 prevede una percentuale di attribuzione del 50%. Pertanto, detti importi saranno oggetto di definizione in base ad oggettiva rilevazione finale. Per il momento sono previsti importi calcolati sull'incassato al 31.10.2025.

In sintesi, il prospetto delle risorse rimesse a contrattazione (e quindi escluse le voci di parte stabile di cui al precedente punto):

DESTINAZIONE Risorse	CONTRATTO	CONSUNTIVO 2024	AGGIORNAMENTO 2025
Progressioni orizzontali nuova attribuzione	Art. 80 c.2, lett j)	---	€ 41.550,00
<i>Fondo risorse variabili</i>	CCNL 16.11.2022	€ 375.254,91	€ 345.392,14
<i>Economie da utilizzo risorse stabili</i>		€ 68.834,26	€ 78.896,71
Incentivi Funzioni Tecniche	ART.79,C.2 lett a) = ART.80, C.2 lett g) + 80,c.3=esclusa per calcolo 30% perf. ind.	€ 77.508,36	€ 45.351,48
Incentivi disposizioni normative	ART.79,C.2 lett a) = ART.80, C.2 lett g) + 80,c.3=esclusa per calcolo 30% perf. ind.	€ 94.604,39	€ 95.135,98
Notifiche atti per conto dell'A. F.	ART.79,C.2 lett a) = ART.80, C.2 lett g) + 80,c.3=esclusa per calcolo 30% perf. ind.	€ 72,36	€ 100,00
Altre destinazioni - conto terzi (ISTAT)	ART.79,C.2 lett a) = ART.80, C.2 lett g) + 80,c.3=esclusa per calcolo 30% perf. ind.	€ 3.892,10	€ 6.257,00
Indennità per Particolari responsabilità	ART.80, C.2 lett e) ART.84, C.1	€ 26.881,01	€ 26.666,27
Indennità per ufficiale d'Anagrafe e/o di Stato civile e per URP	ART.80, C.2 lett e) ART.84, C.3	€ 4.200,00	€ 4.200,00
Condizioni di lavoro	Art.80, c.2 lett. c)	€ 13.030,25	€ 8.530,52
Servizio esterno vigilanza	Art. 100	€ 14.238,00	€ 13.892,00
Indennità di funzione PL	Art. 97	€ 10.642,52	€ 10.999,92
Totale trattamenti di cui art. 68, c 2 lettere: c) e f)		€ 68.991,80	€ 64.288,71
TOTALE	Art. 80, c. 3	€ 199.086,61	€ 198.547,68



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

(ai sensi dell'art. 80, c. 3)			
Destinazione minima a trattamenti	di cui art. 80, c 2 a) b) c) d) e) f)	€ 99.544,31	€ 99.274,84
Residuo dopo tutti i pagamenti dovuti per legge e per indennità		€ 130.094,81	€ 134.258,97
TOTALE DESTINATO (ai sensi dell'art. 80, c. 3)	Art. 80, c. 3	€ 199.086,61	€ 198.547,68
Performance Individuale	Art. 80, c.2 lett. b)	€ 59.725,98	€ 59.564,30
Performance Complessiva	Art. 80, c.2 lett. a) e lett. b)	€ 130.094,81	€ 134.258,97
Performance organizzativa	Art. 80, c.2 lett. a)	€ 139.203,99	€ 153.591,38
Residuo da stabili		€ 68.834,26	€ 78.896,71
Performance Individuale	Art. 80, c.2 lett. b)	€ 59.725,98	€ 59.564,30
Totale variabili destinato		€ 444.089,17	€ 465.838,85
Totale stabili destinato (escluse le nuove progressioni all'interno delle aree)		€ 418.312,71	€ 407.885,60
TOTALE FONDO		€ 862.401,88	€ 873.724,45

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

Per l'annualità economica 2025, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022 sono ripartite secondo l'allegato B) prospetto di destinazione, fatti salvi gli importi determinabili soltanto a consuntivo (es. incentivi tecnici o voci di uscita alimentate da accordi di collaborazione, compensi per conto terzi, sponsorizzazioni), o, per alcuni istituti, entro le percentuali indicate negli articoli di riferimento del presente CCI.

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

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

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

Si aggiunge alle voci summenzionate, come utilizzo delle risorse stabili, la quota delle nuove progressioni all'interno delle aree (differenziali stipendiali), per un valore presunto di euro 41.550,00.

La quota delle risorse stabili eventualmente non utilizzata nelle poste di destinazione confluirà nelle risorse destinate alla performance individuale 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 16.11.2022.

Per quanto riguarda l'importo destinato alla performance, qualora la somma destinata dalla contrattazione decentrata, a seguito della verifica effettuata in sede di stesura della relazione della performance e della sua validazione, è attribuita in misura minore a causa di raggiungimento parziale di alcuni obiettivi, la differenza costituisce economia di bilancio e non può essere portata sul fondo dell'anno successivo. A questo proposito, infatti, si richiama l'orientamento applicativo ARAN RAL1826 pubblicato in data 3 marzo 2016, che sottolinea che, "qualora le risorse di cui si tratta siano quelle variabili in caso di ridotto o mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*, sulla base della relazione annuale, che ne hanno giustificato l'apposizione, costituiscono economie e, quindi, non possono essere trasportate sul fondo dell'esercizio successivo".



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

3) Effetti abrogativi impliciti

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

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definito nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 393 del 10.12.2019, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 30 dicembre 2010.

5) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Il metodo di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree (già progressioni orizzontali) ha carattere necessariamente selettivo, come prescritto dall'art 23 del D.Lgs. n. 150/2009, che espressamente fa riferimento ad una quota limitata di dipendenti. I passaggi presuppongono una valutazione seria e rigorosa, proporzionata all'area di inquadramento e alle performance del personale nel periodo di riferimento. Come stabilito dal CCNL del 16.11.2022, l'attribuzione dei differenziali stipendiali ha l'effetto di "remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito" secondo criteri prevalentemente meritocratici.

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

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



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

Area amministrativa	Area contrattuale	N. dip. al 31/12/24	N. dip. con i requisiti	Differenziali stipendiali
SERVIZI AMMINISTRATIVI	Operatori esp.	4	3	2
	Istruttori	23	15	8
	Funzionari	8	5	2
SERVIZI FINANZIARI	Operatori esp.	1	1	0
	Istruttori	19	12	6
	Funzionari	5	4	2
SERVIZI SOCIALI	Operatori esp.	5	4	2
	Istruttori	8	4	2
	Funzionari	7	3	1
SERVIZI ALLA PERSONA	Operatori esp.	4	3	1
	Istruttori	17	7	4
	Funzionari	5	3	2
SERVIZI AL TERRITORIO	Operatori esp.	12	4	2
	Istruttori	19	9	4
	Funzionari	7	4	2
VIGILANZA	Istruttori	19	9	4
	Funzionari	5	2	1
TOTALI		168	92	45
OPERATORI ESPERTI		26	15	47%
ISTRUTTORI		105	56	50%
FUNZIONARI		37	21	48%
TOTALE		168	92	49%

Come illustrato dalla tabella, si dimostra che viene rispettato il vincolo del 50% complessivo e per area contrattuale, indicato dai pareri del MEF¹ e del DFP nel definire il concetto di attribuzione dell'istituto ad un "numero limitato di dipendenti". Per effetto degli arrotondamenti all'unità non è possibile raggiungere l'esatta soglia massima.

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

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

L'erogazione degli istituti disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance),

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



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i.

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

- di migliorare l'efficienza dell'organizzazione e di assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici;
- di elevare la motivazione e la crescita professionale del personale;
- di stabilire un legame stretto fra l'incentivazione economica e la valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere l'efficacia e l'efficienza del lavoro e dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale e personale dei dipendenti.
- di rendere possibile, all'interno di ciascuna Area contrattuale, la progressione mediante attribuzione di differenziali stipendiali sulla base di selezioni meritocratiche, in relazione ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, allo sviluppo delle competenze professionali ed alla formazione effettuata, secondo logiche di valorizzazione dei dipendenti, in applicazione delle previsioni di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022;
- di mantenere la riattivazione, dopo molti anni di blocco forzato nell'attribuzione dell'istituto, dovuto a disposizioni normative e a carenza di risorse disponibili in parte stabile del fondo delle risorse decentrate, le procedure di uno tra gli strumenti della premialità individuati dal vigente Sistema Premiante dell'Ente, al fine di riconoscere il merito e la professionalità del personale, ai sensi dell'art.20 D.lgs. 150/2009 - "premi collegati alla performance"

C. FONDO RISORSE DECENTRATE

Il fondo dell'anno 2025 è stato determinato con provvedimento dirigenziale n. 974 del 21.07.2025 e aggiornato con provvedimento dirigenziale n. 1556 del 19.11.2025

Si ritiene di evidenziare alcuni punti e precisamente, che il fondo è stato costituito e aggiornato:

- 1) secondo le nuove disposizioni di costituzione di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022;
- 2) nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017, il quale dispone che al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- 3) tenuto conto delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 2, del DL 34/2019, convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del relativo DM 17 marzo 2020 attuativo, relativamente all'introduzione del nuovo regime assunzionale, che prevede un meccanismo basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa per il personale e l'adeguamento del limite (2016) del salario accessorio. Le nuove assunzioni disposte in applicazione di tale normativa comportano la corresponsione dei trattamenti retributivi fondamentali ed accessori che, unitamente agli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, contribuiscono alla spesa di personale delle amministrazioni interessate: poiché la retribuzione accessoria è soggetta alla verifica del limite disposto dall'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, al fine di evitare che i nuovi ingressi si traducano in una penalizzazione della retribuzione accessoria del personale già in servizio. Il legislatore ha quindi previsto che il predetto limite sia adeguato, in aumento rispetto al personale in servizio alla data del 31.12.2018, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite della retribuzione accessoria registrato nell'anno 2018;



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

- 4) tenuto conto, a proposito del precedente punto 3) dei pareri del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato, protocollo n. 179877 del 09/01/2020 e il n. 12454 del 15/01/2021, in merito alle corrette modalità applicative connesse all'adeguamento del limite del trattamento accessorio previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017;
- 5) tenuto conto della deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n.19/2018 (CC Lombardia Sezione remittente) depositata il 18/10/2018, la quale stabilisce che gli aumenti previsti a livello nazionale non possono finire per tagliare altre voci per rispettare un vincolo complessivo di spesa e, in particolare che: *“Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017”*;
- 6) tenuto conto che le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente, ai sensi dell'art. 17, comma 6 del CCNL 16.11.2022, uscendo pertanto dal fondo delle risorse decentrate ma concorrendo al limite del 2016 del salario accessorio.
- 7) Tenuto conto delle somme derivanti da incentivo IMU-TARI di cui all'art. 1, c. 1091 della L.145/2018 (Legge di bilancio per il 2019) e dagli incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 del D.lgs. 50/2016 e art. 45 del D.lgs. 36/2023), che non concorrono al limite del 2016 del salario accessorio.

La presente Relazione Illustrativa:

- è predisposta in occasione della stipula del CCI parte economica anno 2025, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies del D.Lgs 30 marzo 2001, n.165.
- sarà oggetto di successivo aggiornamento, in presenza di atti conseguenti alla riapertura della contrattazione relativa al triennio o a ciascun singolo anno del triennio.

IL DIRIGENTE DELL'AREA SERVIZI
AMMINISTRATIVI

Dott. Enrico Benedetti

IL PRESIDENTE della DELEGAZIONE TRATTANTE DI
PARTE PUBBLICA

Dott. Alessandro Tomaselli

Documento informatico firmato digitalmente