



Comune di Desenzano del Garda

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (C.C.I.)
PERSONALE DIRIGENTE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI
TRIENNIO GIURIDICO 2024-2026
E ANNO ECONOMICO 2025**

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale di cui all'art. 20, comma 2 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, composte da:

Delegazione di parte pubblica

Guido Malinverno	Sindaco pro tempore del Comune di Desenzano del Garda - Presidente
Alessandro Tomaselli	Segretario Generale del Comune di Desenzano del Garda

Delegazione di parte sindacale

Fulvio Frattini	Delegazione Provinciale FP CGIL
-----------------	---------------------------------

In data dicembre **11 dicembre 2025**, 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 1° dicembre 2025;
- visto il parere del Collegio dei Revisori dei Conti del Comune del 4 dicembre 2025, che si esprime in senso favorevole alla stipula del contratto decentrato;
- vista la deliberazione della Giunta comunale n. 448 dell'11 dicembre 2025, che autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo del triennio 2024-2026 e anno economico 2025;

sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) relativo al triennio 2024-2026, anno economico 2025.



Comune di Desenzano del Garda

SOMMARIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 - Campo di applicazione	3
Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	4
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	4
Art. 3 - Obiettivi e strumenti	4
Art. 4 - Contrattazione collettiva integrativa	5
Art. 5 - Clausole di raffreddamento.....	7
Art. 6 - Interpretazione autentica delle clausole controverse	7
TITOLO III ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI.....	7
Art. 7 - Lavoro Agile	7
Art. 8 - Riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	8
Art. 9 - Criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato	10
Art. 10 - Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi.....	11
Art. 11 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato	12
Art. 12 - Welfare Integrativo.....	12
Art. 13 - Diritto di sciopero.....	12
Art. 14 - Clausola di salvaguardia	13
Art. 15 - Personale in distacco sindacale	13
Art. 16 - Clausole finali	13
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1.....	14
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2.....	14
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3.....	14



Comune di Desenzano del Garda

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

(Art. 1 del CCNL 16.07.2024)

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL del 16.07.2024; si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale del Comune di Desenzano del Garda, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, e per quanto previsto agli artt. 3 commi 2,6,7, art. 34 comma 1, art. 35 comma 1 al Segretario Generale. Il contratto si applica inoltre al personale dirigenziale comandato in entrata ed escluso il medesimo personale comandato in uscita, nonché quello in aspettativa senza diritto alla retribuzione o assente per assunzione di incarico presso un altro ente.
2. 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 dell'Area II della Dirigenza Regioni e autonomie locali nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate o non disapplicate dalle seguenti fonti legislative, contrattuali o regolamentari:
 - a) il CCNL relativo al personale dirigente dell'Area delle Funzioni Locali – triennio 2016-2018 siglato in data 17.12.2020 e i precedenti CCNL della preesistente Area II della Dirigenza Regioni e autonomie locali, ove compatibili e non sostituiti con le previsioni del medesimo CCNL;
 - b) il D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., "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, e s.m.i., "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,
 - e) 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";
 - f) il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi
 - g) il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
 - h) la metodologia di graduazione e la relativa graduazione delle posizioni dirigenziali approvate con deliberazione di G.C. n. 146 del 30/4/2019 su proposta del Nucleo di valutazione, modificate con deliberazione di G.C. n. 371 del 12/12/2023.
 - i) Il CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16.07.2024 del personale dirigente delle Funzioni Locali;
 - j) Il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) relativo al triennio 2024-2026, sottoscritto in data 13.12.2024.
3. Nel testo del presente contratto per CCNL si intende il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro sottoscritto in data 16.07.2024.
4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d.lgs. n. 165/2001".
5. I riferimenti al Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 sono riportati come riferimento al d.lgs. n. 267 del 2000.



Comune di Desenzano del Garda

6. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente contratto.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

(Artt. 2 e 8 del CCNL 16.07.2024)

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, ha durata triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica, salvo quanto previsto dal successivo comma 5.
2. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
3. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno 1° gennaio 2025.
4. Il presente contratto conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:
 - a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
 - b) per l'eventuale definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato;
 - c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.
5. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto.
6. Con cadenza annuale sono avviate le trattative per la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, con le modalità e le tempistiche di cui all'art. 8 comma 4 del CCNL 16.07.2024.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

(Art. 3 del CCNL 16.07.2024)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati standard di efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.



Comune di Desenzano del Garda

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni dell'Area a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - c) si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;
 - d) si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
 - e) si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.
4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismo paritetico di partecipazione.
6. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali, salva diversa necessità ed intesa tra le Parti.
7. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Degli esiti di ogni incontro deve essere redatto apposito verbale.
8. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e vengono inviate ai soggetti cui all'art. 4 a mezzo pec o e-mail alle segreterie delle relative federazioni di categoria.
9. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso, previste dalla disciplina in materia di trasparenza e accesso agli atti nei modi e termini di legge.

Art. 4 - Contrattazione collettiva integrativa

(Artt. 7, 8, 35 del CCNL 16.07.2024)

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato);
 - b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 16.07.2024 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);
 - c) la definizione della percentuale di cui all'art. 40 (Incarichi ad interim) comma 2 del CCNL 16.07.2024, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente



Comune di Desenzano del Garda

nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 40, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO);

- d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 (Welfare integrativo) del CCNL 16.07.2024; i presenti criteri sono applicabili anche al segretario generale;
 - e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 del CCNL 16.07.2024 (Onnicomprensività), nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
 - f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
 - g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
 - h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;
 - i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL 17.12.2020 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale), come modificato dall'art. 44 del CCNL 16.07.2024;
 - j) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, applicabili anche al segretario generale.
 - k) la definizione dell'importo di cui all'art. 64 (Incarichi ad interim) comma 1 del CCNL 16.07.2024, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del segretario generale nel caso di affidamento di un incarico ad interim per la copertura di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, limitatamente al periodo di sostituzione, determinato sulla base della percentuale - da applicarsi alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 5 del CCNL 16.07.2024 sono quelle di cui al comma 1, lett. f) ed l).
3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6 del CCNL 16.07.2024, sono quelle di cui al comma 1 lett. a) b) c) d) e), g), h), i).



Comune di Desenzano del Garda

Art. 5 - Clausole di raffreddamento

(Art. 9 del CCNL 16.07.2024)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 6 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO III ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Art. 7 - Lavoro Agile

(Art. 11 e 12 del CCNL 16.07.2024)

1. Il lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Le disposizioni dettate dal CCNL 2019-2021 sono analoghe a quelle del comparto, ad eccezione dell'orario di lavoro quale limite di durata massima, giornaliera o settimanale, per lo svolgimento delle attività con tale modalità. Come previsto dall'art 13 del CCNL 17.12.2020 i Dirigenti e il Segretario assicurano la propria presenza giornaliera in servizio e adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane. Per questo motivo, per i dirigenti ed i segretari comunali non viene disciplinato, diversamente da quanto previsto per i dipendenti del comparto, il lavoro da remoto con vincoli di tempo.
3. La mappatura delle attività che è possibile svolgere in modalità di lavoro agile considera come elemento principale in ingresso la compatibilità del ruolo con il lavoro agile, combinandola con la disponibilità a



Comune di Desenzano del Garda

svolgere lavoro a distanza e con le eventuali priorità e garantendo la prevalenza in presenza negli orari di apertura degli uffici.

E' consentito quindi che i dirigenti e il segretario possano avvalersi di questo istituto fino a garantire almeno il 50% della presenza in servizio.

4. Sono esclusi dal lavoro agile i lavori in turno
5. Sono invece considerate remotizzabili le seguenti attività:

ELENCO ATTIVITÀ
1. Formazione
2. Riunioni
3. Attività legate alla preparazione e redazione degli atti amministrativi
4. Sottoscrizione di atti amministrativi e non

6. Negli altri casi l'espletamento della prestazione lavorativa in forma di lavoro agile è ammesso, salva la preventiva autorizzazione del Segretario Generale e la sottoscrizione dell'accordo individuale.

Art. 8 - Riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

(Art. 45 comma 1, lett a) del CCNL 17.12.2020)

1. Secondo le previsioni contrattuali, annualmente viene costituito il fondo da destinare alle retribuzioni di posizione e di risultato dei dirigenti. Le parti prendono atto della costituzione del fondo determinato per l'anno 2025 con determinazione dirigenziale n. 989 del 05.08.2025 (parere 26/2025), secondo la disciplina dell'art.57 del CCNL 17.12.2020, come aggiornata dal CCNL 2019-2021.
2. Il fondo è stato quindi costituito, a seguito delle linee di indirizzo approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 249 del 01.07.2025 negli importi di cui all'allegato A) per complessivi euro 204.043,78 (al lordo delle risorse di euro 17.817,34 che non concorrono a determinare il limite del fondo), di cui euro 181.340,78 per voci stabili ed euro 22.703,00 per voci variabili, fatti salvi i valori che eventualmente si definiscono a consuntivo in forza di disposizioni di legge.
3. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 371 del 12.12.2023 è stata aggiornata la metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali e in esecuzione della suddetta deliberazione, a cui si aggiungono gli incrementi di previsti dal CCNL 16.07.2024, pari ad un importo annuo lordo comprensivo di tredicesima di euro 780,00 su ciascuna posizione, i valori della retribuzione di posizione risultano essere così determinati:
 - Area Servizi Amministrativi euro 39.875,27
 - Area Servizi Finanziari euro 40.771,46
 - Area Servizi alla Persona euro 25.300,92
 - Area Servizi Sociali euro 14.831,57
 - Area Servizi al Territorio euro 42.758,78
4. Alla retribuzione di risultato è destinata una percentuale pari ad almeno il 15% delle risorse complessive, nel rispetto del comma 5, dell'art. 57, del CCNL del 17.12.2020 (percentuale non inferiore al 15%): ad esso è destinato tutto l'importo che residua all'esito degli atti organizzativi dell'Ente, in base alla graduazione delle posizioni applicata, oltre all'incentivo per recupero evasione ICI, IMU-TARI o eventuale altro incentivo stabilito per specifiche disposizioni di legge, come già avvenuto per le annualità precedenti;



Comune di Desenzano del Garda

5. Fermo restando il principio di onnicomprensività previsto dall'art. 24, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001¹, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge.
6. Ai sensi dell'art. 45 comma 4 del D.lgs. 36/2023, come modificato dal D.lgs. 204/2024 e dal D.L. 73/2025, l'incentivo per le funzioni tecniche è corrisposto anche al personale con qualifica dirigenziale, in deroga al regime di onnicomprensività, di cui all'art. 24 comma 3 del D.lgs. 165/2001
7. Al fine di garantire correlazione e bilanciamento, ai sensi dell'art. 45, comma 1, lettera e) CCNL, tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti si stabilisce, per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale dirigente, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una riduzione, in ragione del valore degli incentivi in oggetto. Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla retribuzione di risultato di tutti i dirigenti.

Pertanto:

- In caso di concorrenza dell'indennità di risultato con incentivi previsti da normative specifiche, questi ultimi sono corrisposti integralmente. La riduzione viene applicata unicamente sulla indennità di risultato.
- Gli incentivi, anche se di diversa natura, saranno sommati in un'unica voce;
- La riduzione relativa alla retribuzione di risultato prevede un meccanismo progressivo per scaglioni con una franchigia di euro 2.000,00: il valore della riduzione sarà quindi calcolato solo sull'eccedenza del valore dell'incentivo, come da seguente schema:

Somma incentivi		Percentuale decurtazione
<i>Da</i>	<i>A</i>	
€ 0	€ 2.000	0%
€ 2.000	€ 4.000	20%
€ 4.000	€ 6.000	30%
€ 6.000	€ 8.000	40%
€ 8.000	€ 10.000	50%
€ 10.000		60%

Esempio:

Somma incentivi Euro 10.000,00		Percentuale decurtazione	
<i>Da</i>	<i>A</i>		
€ 0	€ 2.000	0%	€ 0
€ 2.000	€ 4.000	20%	€ 400
€ 4.000	€ 6.000	30%	€ 600
€ 6.000	€ 8.000	40%	€ 800
€ 8.000	€ 10.000	50%	€ 1.000
€ 10.000		60%	€ 0
Totale riduzione			€ 2.800,00

¹ Il comma prevede che: "Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza".



Comune di Desenzano del Garda

8. Per quanto riguarda l'utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato gli importi 2025 sono i seguenti:

Retribuzione di posizione	€ 164.538,01
Retribuzione di risultato	€ 33.857,55
Importo incentivi per disposizioni di legge presunti (ICI-IMU/TARI) – voci da verificare a consuntivo	€ 5.648,22
Incentivi funzioni tecniche	Da definire *
TOTALE al lordo voci da escludere dal limite	€ 204.043,78
TOTALE al netto voci da escludere dal limite	€ 186.226,44

* Per l'anno 2025, le risorse relative agli incentivi per le funzioni tecniche saranno quantificate con l'aggiornamento del fondo delle risorse decentrate che sarà approvato entro la fine dell'anno.

9. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione, che non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.
10. I criteri per la ripartizione degli incentivi tecnici sono stati oggetto di contrattazione integrativa del comparto. Sono stati approvati con Deliberazione di Giunta Comunale n. 281 del 30.07.2024 e successivo aggiornamento approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.159 del 15.04.2025. Detti criteri si intendono estesi anche alla dirigenza, nei limiti dell'applicabilità dell'istituto.

Art. 9 - Criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva e con riferimento al raggiungimento degli obiettivi formalmente assegnati ai dirigenti nel PEG/Piano della Performance.
2. La valutazione dei Dirigenti viene effettuata annualmente dall'Organismo di Valutazione sulla base del sistema adottato dall'Ente.
3. La liquidazione della retribuzione di risultato, conseguente alla valutazione, viene, di norma, effettuata in concomitanza con il pagamento della performance attribuita a tutto il personale dell'Ente e comunque non oltre il mese seguente, nell'anno successivo a quello rispetto al quale è riconosciuto il risultato.
4. Nel processo di valutazione si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione del singolo Dirigente per il raggiungimento dei risultati attesi sia degli eventuali scostamenti dall'obiettivo assegnato a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente interessato.



Comune di Desenzano del Garda

5. L'Organismo di Valutazione è tenuto a motivare per iscritto al dirigente l'eventuale valutazione negativa, che comporti la revoca dell'incarico e/o la destinazione ad incarico diverso. Qualora il contraddittorio si concluda in maniera ritenuta insoddisfacente dal dirigente, lo stesso può presentare per iscritto osservazioni in merito alle quali verrà data risposta scritta motivata.
6. In considerazione del Sistema di valutazione vigente, l'indennità di risultato delle posizioni dirigenziali è composta da una componente collegata ai risultati individuali ed una componente collegata al raggiungimento degli obiettivi.
7. I risultati individuali, in relazione all'ambito dei comportamenti organizzativi e all'ambito della qualità delle prestazioni, sono calcolati tramite la metodologia permanente di valutazione nel tempo vigente nell'Ente².
8. I risultati collegati al raggiungimento degli obiettivi (ambito valutazione risultati) sono costituiti dalla media conseguita dai settori che compongono ciascuna Area. A tal fine, il risultato di ciascun settore è calcolato come media della percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo di PEG, come risulta dalla Relazione sulla Performance, approvata dalla Giunta.
9. 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 cui la scheda di valutazione assegna, per gli ambiti "Comportamenti organizzativi" e "Qualità delle prestazioni", un punteggio fino a 240 punti su 600, mentre assegna all'ambito "Valutazione dei risultati" un punteggio fino a 360 punti.
10. Quota parte delle risorse complessive destinate alla retribuzione di risultato sono assegnate al raggiungimento degli obiettivi trasversali dell'Ente come stabiliti da Piano delle Performance, in cui sono coinvolte tutte le Aree, secondo la percentuale di raggiungimento verificata dal Nucleo di valutazione. Gli obiettivi trasversali hanno una componente pari al 20%, mentre per gli obiettivi di area la percentuale è pari all' 80%.

Art. 10 - Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi

(Art. 35, comma 1, lett b), 40 e 64 del CCNL 16.07.2024)

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e secondo a quanto previsto all'art. 58 comma 1 del CCNL, un importo che, con il presente accordo viene determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico³
2. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione

² Attualmente corrispondente a quella approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 202 dell'11/10/2011, modificata con deliberazione di Giunta Comunale n.306 del 17/12/2014, che prevede l'assegnazione di un punteggio variabile da 0 a 600 punti, raggruppato in 5 scaglioni di 120 punti ciascuno. Ad ogni scaglione corrisponde una percentuale dell'indennità teorica spettante (20%, 40% e così via fino al 100% per punteggi superiori a 480/600).

³ Dal 15% al 30%.



Comune di Desenzano del Garda

della performance stessa e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori ad un mese.

3. Il numero massimo di posizioni ricoperte ad interim non può superare il numero di uno.
4. Qualora l'incarico dovesse protrarsi oltre i dodici mesi, l'Ente adotta principi di avvicendamento degli incarichi, tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.
5. Nel caso in cui la copertura di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare sia affidata al segretario generale, allo stesso compete titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo determinato sulla base della percentuale di cui al comma 1 - da applicarsi alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. L'importo di cui al comma 1 è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato come determinato da provvedimento dirigenziale n. 989 del 05.08.2025. L'importo derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegato alla performance del segretario ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa. L'incarico deve essere conferito con provvedimento formale del Sindaco.
6. L'incarico ad interim potrà essere conferito al Segretario Generale oppure ad un altro dirigente in servizio, anche in caso di assenza prolungata superiore ai 30 giorni.

Art. 11 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

(Art. 23 e 35 comma 1 lett b) del CCNL 16.07.2024)

1. Ai sensi del comma 7 dell'art. 23 del CCNL 16.07.2024, le disposizioni dei commi 2, 3 e 4 - inerenti alla differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato presso questo Ente stante il numero di dirigenti in servizio non superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

Art. 12 - Welfare Integrativo

(Art. 26 e 35 comma 1 lett d) del CCNL 16.07.2024)

1. L'art. 26 del CCNL prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere individuate misure di welfare integrativo, nel limite massimo dello 2,5%, mediante utilizzo di quota parte dei fondi dell'art. 57 del CCNL 17/12/2020.
2. Le parti concordano di aprire un tavolo per l'introduzione e la disciplina di istituti di welfare aziendale qualora si rendessero disponibili delle risorse aggiuntive a carico del rispettivo bilancio, ai sensi dell'art. 57, comma 2 lettera e) del suddetto CCNL.

Art. 13 - Diritto di sciopero

(Art. 35 comma 1 lett f) del CCNL 16.07.2024)

1. Il personale dirigente titolare delle posizioni dirigenziali nelle quali sono inseriti servizi pubblici qualificati essenziali dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, in occasione della proclamazione dello sciopero, è tenuto a garantire il livello minimo essenziale di tali servizi al fine di assicurare la continuità delle prestazioni indispensabili per salvaguardare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:



Comune di Desenzano del Garda

- Dirigenti del Servizio Risorse Umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti lo status giuridico ed economico del personale, limitatamente alle scadenze di legge (erogazione retribuzioni);
 - Dirigenti servizi finanziari, limitatamente alle scadenze di legge;
 - Dirigenti responsabili della Protezione Civile, per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrogeologico, ecc.;
 - Comandante e Dirigenti con profilo di vigilanza della Polizia Locale, per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
 - Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni.
3. Il dirigente in tali casi è esonerato dallo sciopero salvo nel caso in cui abbia conferito formale delega per la gestione della funzione

Art. 14 - Clausola di salvaguardia

(Art. 35 comma 1 lett g) del CCNL 16.07.2024)

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 17.12.2020, si prevede che all'esito di processi di riorganizzazione sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore, sia garantito il 75% del differenziale delle posizioni, a valere sulle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Per gli anni successivi detto differenziale è ridotto in conformità alla contrattazione collettiva nazionale.
2. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa, ai sensi comma 6, dell'art. 31, del CCNL 17.12.2020.

Art. 15 - Personale in distacco sindacale

(Art. 35 comma 1 lett i) e 44 del CCNL 16.07.2024)

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone di quanto previsto dall'art. 61 del contratto del 17.12.2020, come modificato dall'art 44 del CCNL 16.07.2024:
 - a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni *ad personam* o RIA in godimento;
- 2 di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 58, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. La percentuale dell'elemento di garanzia è fissata nella misura del 75%; la quota in parola viene erogata con carattere di fissità e periodicità mensile.

Art. 16 - Clausole finali

1. Le risorse del fondo di competenza 2025 che, a consuntivo, risulteranno ancora disponibili e non attribuite, sono destinate, in quanto quote non utilizzate, al fondo parte variabile dell'anno immediatamente successivo e tornano alla loro originaria collocazione per la destinazione del fondo di competenza, secondo le vigenti disposizioni del CCNL Funzioni Locali.



Comune di Desenzano del Garda

2. Per quanto non previsto dal presente accordo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti.
3. È fatta salva la riapertura della trattativa per il recepimento di nuove disposizioni e/o nuove attribuzioni che, per la loro portata, comportino la necessità di modificare e/o integrare il presente CCI.
4. La sottoscrizione del presente contratto comporta l'abrogazione degli accordi precedenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Si chiarisce che la disposizione di cui all'art. 16, c. 1 è riferita alla fattispecie in cui la legge prevede l'impossibilità di corresponsione dell'indennità di risultato.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si impegnano ad attribuire nel prossimo piano della performance (2026-2028) un peso agli obiettivi assegnati ai dirigenti, il quale sarà correlato poi alla retribuzione di risultato ed al raggiungimento degli obiettivi stessi. Successivamente saranno riviste le pesature relative alla retribuzione di posizione delle Aree dirigenziali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si impegnano ad aprire un tavolo in merito alle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi degli artt. 26 e 35, comma 1, lett d) del CCNL 16.07.2024.



Comune di Desenzano del Garda

ALLEGATO A) PROSPETTO COSTITUZIONE PROVVISORIA FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2025

Descrizione	2016	2018	2022	2023	2024	2025
CCNL 23/12/1999 - biennio 98-99 - art. 26, c. 1, lett. a) IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 1999 l'importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL del 10.4.1996 e del CCNL del 27.2.1997	66.790,00	66.790,00	66.790,00	66.790,00	66.790,00	66.790,00
CCNL 17/12/2020 - triennio 2016-2018 - art. 57, c. 2, lett. a) IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2020 di tutte le risorse certe e stabili ivi compresa la RIA del personale cessato fino al 31/12/2020	158.572,44	158.572,44	169.826,44	169.826,44	169.826,44	169.826,44
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	158.572,44	158.572,44	169.826,44	169.826,44	169.826,44	169.826,44
CCNL 17/12/2020 triennio 2016-2018 - art. 56, c. 1 aumento 1,53% del m.s. 2015 a decorrere dal 01/01/2018; finanzia l'aumento di Euro 409,50, di cui all'art. 54 comma 4 e per la parte residua per la retribuzione di risultato			5.532,04	5.532,04	5.532,04	5.532,04
CCNL 16/07/2024 triennio 2019-2021 - art. 39, c.1 aumento 2,01% del monte salari 2018 a decorrere dal 01/01/2021; finanzia incremento valore retribuzione di posizione e per la parte che residua per la retribuzione di risultato - anno 2025					5.982,30	5.982,30
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	-	-	5.532,04	5.532,04	11.514,34	11.514,34
TOTALE RISORSE STABILI	158.572,44	158.572,44	175.358,48	175.358,48	181.340,78	181.340,78
CCNL 23/12/1999 - biennio 98-99 - art. 26, c. 2 fino all'1,2% monte salari dirigenti 1997, ove esista capacità di spesa - dall'anno 1999 - fino all'anno 2020	1.963,41	1.963,41				
CCNL 17/12/2020 triennio 2016-2018 - art. 57, c. 2, lett. b) - CCNL 23/12/1999 - biennio 98-99 - art. 26, c. 1, lett. b) - risorse previste da specifiche disposizioni di legge - ICI (art. 3, c. 57, L. 662/1996, art. 59, c. 1, D.lgs. 446/1997)	14.615,00	3.640,00	442,29	402,60	-	-
CCNL 17/12/2020 triennio 2016-2018 - art. 57, c. 2, lett. e) CCNL 23/12/1999 - biennio 98-99 - art. 26, c. 3 (parte variabile) risorse stanziare dagli enti per adeguare il fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali (parte variabile: piano performance)	11.890,00	11.890,00	16.400,00	12.100,00	12.100,00	16.400,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	28.468,41	17.493,41	16.842,29	12.502,60	12.100,00	16.400,00
Art. 113 D.lgs 50/2016 – Art. 45 D.lgs 36/2023					7.664,98	
CCNL 17/12/2020 triennio 2016-2018 - art. 57, c. 2, lett. b) CCNL10/04/1996 - biennio 94-95 - art. 37, c. 1, lett. e) risorse che specifiche disposizioni di legge IMU - TARI incentivo su effettivamente riscosso rilevato a consuntivo			3.170,65	4.445,88	5.616,66	5.648,22
CCNL 17/12/2020 triennio 2016-2018 - art. 57, c. 3 CCNL 23/12/1999 - biennio 98-99 - art. 27, c. 9 somme non utilizzate derivanti dal fondo dell'anno precedente		6.363,72				
CCNL 16/07/2024 triennio 2019-2021 - art. 39, c.1 aumento 2,01% del monte salari 2018 a decorrere dal 01/01/2020; finanzia incremento valore retribuzione di posizione e per la parte che residua per la retribuzione di risultato - anno 2021/2022/2023 una tantum					8.049,20	
CCNL 16/07/2024 triennio 2019-2021 - art. 39, c.3 aumento 0,22% del monte salari 2018 delle risorse di cui all'art. 57, comma 2 del, lett e) del CCNL 17/12/2020 (art. 1 comma 604 della L. 234/2021)					1.964,34	654,78
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	-	6.363,72	3.170,65	4.445,88	23.295,18	6.303,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	28.468,41	23.857,13	20.012,94	16.948,48	35.395,18	22.703,00
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI	187.040,85	182.429,57	195.371,42	192.306,96	216.735,96	204.043,78
VOCI Da escludere dal Limite	-	6.363,72	8.702,69	9.977,92	34.809,52	17.817,34
TOTALE FONDO	-	176.065,85	186.668,73	182.329,04	181.926,44	186.226,44



Comune di Desenzano del Garda

Letto, confermato, sottoscritto.

Data della firma digitale

Per la delegazione di parte datoriale:

Per la delegazione di parte sindacale:

Presidente GUIDO MALINVERNO

OO.SS. CGIL FP

FULVIO FRATTINI

Componente ALESSANDRO TOMASELLI