



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

IPOTESI DI CCI PERSONALE DIRIGENTE 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 04.12.2025
Periodo temporale di vigenza		2024-2026 (economico 2025)
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente e composizione: Sindaco Guido Malinverno; Segretario Generale Alessandro Tomaselli. Parte Sindacale: FP CGIL Brescia Fulvio Frattini Firmatarie della pre-intesa: FP-CGIL Firmatarie del contratto: FEDIRETS, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, U.N.S.C.P.
Soggetti destinatari		Personale 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) Sì. 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? Sì. 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
		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? Sì



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

		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 utili)

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

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

ARTICOLO	DESCRIZIONE
1	<i>Campo di applicazione</i> Viene indicata la durata del contratto e sono citate le materie oggetto di CCI (art 3 commi 2,6,7 – art. 34 comma 1, art. 35). Viene definito inoltre il contesto normativo e contrattuale di riferimento.
2	<i>Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto</i> Sono definiti la durata, la decorrenza, i tempi e le procedure di applicazione del contratto.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

ARTICOLO	DESCRIZIONE
3	<i>Obiettivi e strumenti</i> Viene definito il sistema delle relazioni sindacali
4	<i>Contrattazione collettiva integrativa</i> Vengono individuate le materie oggetto di contrattazione integrativa.
5	<i>Clausole di raffreddamento</i> Vengono disciplinate le clausole di raffreddamento
6	<i>Interpretazione autentica delle clausole controverse.</i>

TITOLO III – LAVORO AGILE

ARTICOLO	DESCRIZIONE
7	<i>Lavoro Agile</i> Vengono definiti i criteri per il lavoro agile, introdotto anche per il personale dirigente dal CCNL 16.07.2024.
8	<i>Riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato</i> La Giunta ha fornito gli indirizzi tramite deliberazione n. 249 del 01.07.2025 e la costituzione è stata approvata con determinazione dirigenziale n. 989 del 05 agosto 2025, come da Allegato A). 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 (IMU-TARI, incentivi funzioni tecniche) 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 detrazione progressiva per scaglioni, in ragione del valore degli incentivi in oggetto. Si dà altresì atto che 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.



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

	Gli incentivi saranno liquidati in osservanza con successivi provvedimenti, nelle annualità sopracitate. Si conferma inoltre l'applicazione dei criteri per la ripartizione degli incentivi tecnici da erogare alla dirigenza come da Regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 281 del 30.07.2024, come modificato da deliberazione di Giunta Comunale n. 159 del 15.04.2025.
9	Criteri per la determinazione e attribuzione del risultato Destinazione delle risorse Conferma della retribuzione di posizione in essere, in applicazione della nuova metodologia approvata con deliberazione di G.C. n. 371 del 12 dicembre 2023, a cui viene sommato l'importo stabilito dal CCNL 16.07.2024, di euro 780,00 ciascuno. Si conferma il valore della retribuzione di risultato nella misura di almeno il 15% delle risorse complessive.
10	Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi Sono individuate le percentuali minima e massima per gli incarichi ad interim in aree scoperte. Si introduce anche l'istituto dell'interim per il Segretario Generale: criteri e applicazione. L'incarico ad interim potrà essere conferito al Segretario Generale oppure ad altro dirigente in servizio anche in caso di assenza prolungata superiore ai 30 giorni.
11	Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato Istituto previsto dall'art. 23 comma 7, non applicabile, perché il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5.
12	Welfare integrativo Rimandato a specifico tavolo tecnico eventuale attivazione qualora siano reperite risorse aggiuntive a carico del bilancio
13	Diritto di sciopero È disciplinato il diritto di sciopero.
14	Clausola di salvaguardia Clausola di salvaguardia in caso di processi di riorganizzazione, garanzia del 75% del differenziale delle posizioni
15	Personale in distacco sindacale Trattamento economico in caso di distacco sindacale
16	Clauseole finali Disposizioni finali utilizzo relativamente alle risorse di competenza che, a consuntivo, risultano ancora disponibili. Seguono i rimandi alla contrattazione nazionale di comparto e di area nonché l'intesa a riaprire la trattativa in caso di entrata in vigore di nuove disposizioni normative e contrattuali.

Dichiarazione congiunta n. 1 Previsione dell'applicabilità della disposizione di cui all'art. 16 c.1 nei casi di impossibilità di corresponsione dell'indennità di risultato per specifiche norme di legge.

Dichiarazione congiunta n. 2 Impegno delle parti nell'introdurre nel prossimo piano della performance 2026-2028 un peso agli obiettivi assegnati ai dirigenti

Dichiarazione congiunta n. 3 Apertura di un tavolo per la discussione in merito alle misure concernenti salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

A (allegato): Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo risorse decentrate 2025 come aggiornato con determinazione dirigenziale n. 249 del 05.08.2025

B: Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

a) Criteri adottati:

Si rimanda al testo dell'accordo, parte delle disposizioni generali, richiami ad atti ed accordi precedenti.

b) Obiettivi:

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

c) Utilizzo

In sintesi, le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo 2016 consuntivo	Importo 2018 consuntivo	Importo 2024 consuntivo	Importo 2025 preventivo
Retribuzione di posizione	€ 148.483,00	€ 115.762,00	€ 164.538,01	€ 164.538,01
Retribuzione di risultato	€ 22.272,00	€ 58.334,00	€ 38.916,31	€ 33.857,55
Quote per progettazione o incentivi tecnici	0,00	0,00	€ 7.664,98	0,00**
Recupero evasione ICI	€ 14.615,00	€ 3.640,00	0,00	0,00
Specifiche disposizioni di legge - IMU	0,00	0,00	€ 5.616,66	€ 5.648,22
Somme non distribuite – residuo	€ 1.670,00	€ 4.693,00	0,00	0,00
totale	€ 187.040,00	182.429,00	€ 216.735,96	€ 204.043,78

*l'importo comprende anche la quota di euro 8.552,12 a titolo di arretrati retribuzione di risultato anni 2021-2022-2023

**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.

d) Effetti abrogativi impliciti

Sono abrogati gli accordi precedenti

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definito nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 355 del 30.12.2010, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e *premiabilità* 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, secondo la metodologia permanente per la valutazione delle prestazioni e dei risultati, approvata con deliberazione di G.C. n.202 dell'11.10.2011, modificata con deliberazione di G.C. n. 306 del 17.12.2014.



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

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

Il CCNL dell'area dirigenziale non prevede progressioni economiche per la categoria.

g) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

L'erogazione della *premieria* è collegata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Dalla sottoscrizione dell'accordo, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di risultato previsti nel piano degli obiettivi, ci si attende:

1. di migliorare l'efficienza efficacia e l'economicità dell'organizzazione e di assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici;
2. di elevare la motivazione e la crescita professionale del personale;
3. di stabilire un legame stretto fra l'incentivazione economica e la valutazione dei risultati raggiunti con riferimento agli obiettivi assegnati;
4. 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 del personale.

h) Ulteriori considerazioni

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 28.01.2025 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027, 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 2025/2027 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.

Il fondo delle risorse decentrate che comprende anche gli istituti della *premieria* collegati al piano degli obiettivi è stato determinato provvisoriamente con provvedimento n. 989 del 05.08.2025.

Il fondo è stato costituito rispettando i vincoli imposti dall'art. 23, c. 2 del D.lgs. 75/2017 secondo il quale *"...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 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;*

Il fondo è stato inoltre costituito nel rispetto:

- della contrattazione nazionale di comparto;
- dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs 75/2017 sopra citato e quindi del limite del salario accessorio determinato per l'anno 2016, come limite per l'amministrazione nel suo complesso, in luogo di valutazioni distinte per ciascuna categoria di personale (dirigente e non dirigente) che opera nell'amministrazione;
- dei vincoli di spesa complessiva del personale previsti dalla normativa vigente, che prevede il contenimento della stessa in relazione alla media del triennio 2011-2013;
- dei vincoli di bilancio;
- della normativa vigente in materia e coerentemente con gli strumenti di programmazione e controllo adottati dall'Ente, compatibilmente con le linee strategiche e gli obiettivi indicati nel Documento Unico di Programmazione vigente;



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

Sono state dichiarate salve eventuali successivi aggiornamenti collegati:

- a) a nuove disposizioni normative cogenti, nonché a nuove circolari del MEF - Ragioneria Generale dello Stato;
- b) alla individuazione di importi determinabili in corso d'anno e/o in fase di rendiconto;
- c) ad altre circostanze non preventivabili;

Eventuali aggiornamenti saranno comunque effettuati nel limite delle risorse stanziare ed impegnate a bilancio.

Il fondo è determinato secondo l'articolazione in allegato A ed è stato certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti, come da parere n. 26/2025 (costituzione fondo personale dirigente) a seguito determinazione dirigenziale 989/2025:

(segue tabella costituzione fondo)



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

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
D.L.13/2023 - Art. 8, c. 5 - erogazione, relativamente ai progetti PNRR, l'incentivo di cui all'art 113 codice dei contratti D.L. 50/2016 (art. 45 - D.L. 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



CITTÀ DI DESENZANO DEL GARDA
PROVINCIA DI BRESCIA

La presente Relazione Illustrativa è predisposta in occasione della sottoscrizione dell'ipotesi di CCI del personale dirigente anno economico 2025, ai sensi dell'art.40, comma 3-sexies del D.lgs. 30 marzo 2001, n.165.

IL DIRIGENTE DELL'AREA SERVIZI
AMMINISTRATIVI

Dott. Enrico Benedetti

IL PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE DI
PARTE PUBBLICA

Dott. Alessandro Tomaselli

Documento informatico firmato digitalmente