

COMUNE DI LONATO DEL GARDA

Relazione illustrativa

Accordo Contratto collettivo integrativo per la distribuzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2025

e per la modifica degli artt. 30 e 40 CCI triennio 2023- 2025

- Personale non dirigente -

Modulo 1°

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed auto
dichiarazione relative agli adempimenti della legge*

Data di sottoscrizione	Preintese: 18/12/2025 Contratto: 24/12/2025
Periodo temporale di vigenza	DISTRIBUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2025 MODIFICA ARTT. 30 E 40 CCI TRIENNIO 2023-2025 RELATIVI ALL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 84 DEL CCNL 16/11/2022 E ALL'INDENNITA' DI FUNZIONE DI CUI ALL'ART. 97 DEL CCNL 16/12/2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale dott. Maurizio Sacchi Componenti: Dirigente area Finanziaria dott. Davide Boglioni Dirigente area Amministrativa: dott. Michele Spazzini Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione CISL FP, FP CGIL, U.I.L.FPL, CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI. Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL- FP (Gianpietro Tomasi) FP CGIL (Diego Sinis) R.S.U. Cominelli Antonella Paola, Forlani Adonelli, Sacchella Guerrino, Scarabelli Mauro, Vangone Arturo
Soggetti destinatari	Personale non dirigente

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Materie demandate alla contrattazione decentrata ai sensi dell’art. 7 del CCNL 16/11/2022.
Rispetto dell’iter adempimenti procedurale	Intervento dell’Organo di controllo interno.	E’ stata acquisita la certificazione dell’organo di controlli interno?
	Allegazione della Certificazione dell’organo di controllo interno alla relazione illustrativa	Sì, con esame positivo in data 19/12/2025
		Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
		L’Organo di Controllo interno non ha effettuato alcun 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 approvato, con delibera di G.C. n. 13 del 06.02.2024 e s.m.i il “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 ai sensi dell’art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, nel quale sono convogliati il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e il Programma Triennale di prevenzione della corruzione triennio 2024-2026.
Per quanto di competenza è stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell’art. 11 del D.Lgs 150/2009.		
La Relazione della Performance 2024 è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 - delibera G.C. n.125 del 21/10/2025.		
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 accessorio – risultati attesi – altre informazioni utili)

A – Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo parte economica

L'Accordo di Contrattazione Collettiva Integrativa per la distribuzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2025 fra le varie finalità di utilizzo in applicazione delle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Integrativo triennio 2023-2025 del personale non dirigenziale del Comune di Lonato del Garda, è stato sottoscritto in data 24/12/2025 ed è strutturato come da punti sotto riportati.

Risorse disponibili e modalità di utilizzo

1. L'ammontare complessivo del fondo è stato quantificato con provvedimento dirigenziale n. 94 del 30/01/2025 (parte fissa) e successivamente integrato con provvedimento dirigenziale n. 1017 del 09/12/2025 nell'importo totale di € 370.074,48 come analiticamente esposto nella tabella allegata alla citata determinazione. Nella costituzione del fondo 2025 non rientrano le somme destinate, nell'anno 2017, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative come stabilito dall'art. 67, comma 1, e dall'art. 15, comma 5 del CCNL 21.05.2018.
2. I compensi relativi agli utilizzi sono attribuiti sulla base dei criteri previsti nell'Accordo di CCI triennale 2023-2025

Destinazione delle risorse

Le risorse decentrate relative all'anno 2025, al netto degli oneri riflessi e Irap a carico dell'Ente, sono utilizzate per le finalità di seguito indicate:

- compensi per trattamenti economici accessori (indennità, maggiorazioni orarie ecc.);
- indennità di comparto, secondo gli importi definiti dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004;
- progressione economica all'interno della categoria;
- premio correlato alla performance individuale;
- premio correlato alla performance organizzativa: finanziamento delle attività e dei progetti assegnati al personale con i documenti di programmazione ai sensi dell'art. 79 c. 2 lett. c) del CCNL 2019-2021 (ex 67 comma 5 lett. b) del CCNL 21.05.2018 - ex art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999);
- compensi previsti da specifiche disposizioni di legge ai sensi dell'art. 79 C. 2 lett. a) CCNL 2019-2021 (ex Art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01/04/1999 / Art. 67 Comma 3 Lett. c) CCNL 2016-2018)

Art. 1 - Indennità contrattuali

Per l'anno 2025 le indennità sono così individuate e finanziate:

• Indennità di reperibilità (art. 14 CCI Triennale 2023-2025)

- A. **Per il personale dell'area tecnica**, al di fuori dell'ordinario orario di servizio, è prevista la reperibilità sette giorni su sette di un dipendente con profilo professionale di istruttore tecnico ovvero di istruttore-direttivo tecnico. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance organizzativa e individuale.

Indennità di reperibilità	Area Tecnica	€	5.000,00
----------------------------------	---------------------	----------	-----------------

- B. **Per il personale del Corpo della Polizia Locale**, al di fuori dell'ordinario orario di servizio, è prevista la reperibilità sette giorni su sette di due operatori (agente e/o un ufficiale). Ai sensi dell'art. 79, c. 2, lett. c) del CCNL, le risorse necessarie per il mantenimento e miglioramento di tale servizio, quantificate annualmente, sono finanziate con i proventi di cui all'art. 208 del D.Lgs. 285/1992 trattandosi di un miglioramento dei servizi collegati alla sicurezza urbana e stradale le risorse. Eventuali risorse non utilizzate per tale istituto non potranno essere utilizzate per altre finalità.

Indennità di reperibilità	Polizia Locale	€	12.000,00
----------------------------------	-----------------------	----------	------------------

- C. Per il personale **Servizi Demografici** il servizio di reperibilità è istituito per far fronte agli adempimenti di legge nei casi di decessi durante i giorni festivi. Ai sensi dell'art. 79, c. 2, lett.c) del CCNL, le risorse necessarie per il mantenimento di tale servizio verranno quantificate annualmente. Eventuali risorse non utilizzate per tale istituto non potranno essere utilizzate per altre finalità.

Indennità di reperibilità Servizi Demografici € **1.900,00**

- **Indennità di turno**
(art. 13 CCI Triennale 2023-2025) € **22.300,00**

- **Indennità condizioni di lavoro**
(art. 28 CCI Triennale 2023-2025) € **1.300,00**

- **maggiorazioni orarie per attività prestate nel giorno di riposo settimanale e maggiorazioni orarie per lavoro ordinario notturno, festivo e festivo notturno (art. 24 CCNL 14/09/2000)**

(art. 29 CCI Triennale 2023-2025) € **900,00**

- **Indennità di funzione** € **6.000,00**

(art. 40 CCI Triennale 2023-2025)

di cui € 2.500,00 quale quota parte dell'incremento della parte stabile del Fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 14, comma 1-bis del D.L. 25/2025, di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 170 del 2 dicembre 2025,

così individuata:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
A	Vice Comandante di PL non incaricato di E.Q. (ex Cat. D)	€ 3.500,00
B	Agente addetto al coordinamento inquadrato nell'Area degli Istruttori (ex Cat. C) o dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	€ 2.500,00

- **Indennità di servizio esterno** € **3.800,00**

(art. 39 CCI Triennale 2023-2025).

Qualora dovesse risultare una somma superiore all'importo previsto, si provvederà a recuperare la somma dai risparmi derivanti dalle altre indennità di pertinenza del personale di P.L. e in caso di incapienza, da quelle destinate alla performance individuale del medesimo personale.

- **indennità per specifiche responsabilità** € **44.000,00**
(art. 30 CCI Triennale 2023-2025)

La Giunta Comunale con proprie deliberazioni n. 170 e 171 del 02/12/2025 ha, rispettivamente:

- destinato alla parte stabile del Fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 14, comma 1-bis del D.L. 25/2025, per l'importo complessivo di € 65.000,00 a

decorrere dall'anno 2025, di cui **€ 24.790,00** per istituire nuove indennità di "specifiche responsabilità" e incrementare le indennità già esistenti;

- fornito alla delegazione trattante di parte pubblica l'indicazione di adeguare alle sempre maggiori ed ulteriori responsabilità l'istituto contrattuale dell'indennità di specifiche responsabilità", destinando al finanziamento di tale istituto un importo aggiuntivo di **€ 6.960,00**, per l'anno 2025.

Tali importi si aggiungono alla somma originariamente prevista per tale istituto, pari ad **€ 12.250,00**.

In data 18/12/2025 è stata sottoscritta la pre-intesa di modifica degli artt. 30 e 40 del CCI normativo triennio 2023-2025 relativo alle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 e relativo alle indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022.

Si sono previste, pertanto, le seguenti posizioni di responsabilità ed i relativi importi:

POSIZIONI Area degli Istruttori e Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	IMPORTO
Ufficio Ecologia	€ 4.000,00
Ufficio Lavori Pubblici/Manutenzioni	€ 4.000,00
Ufficio Edilizia Privata (tecnico)	€ 3.000,00
Ufficio Commercio	€ 2.500,00
Ufficio Suap	€ 2.500,00
Ufficio Segreteria	€ 2.500,00
Ufficio Edilizia Privata (amministrativo)	€ 3.000,00
Ufficio Risorse Umane	€ 3.000,00
Ufficio Entrate e Contenzioso	€ 3.000,00
Ufficio Ragioneria	€ 3.000,00
Ufficio Pubblica istruzione	€ 2.500,00
Ufficio Cultura	€ 2.500,00
Ufficio Servizi Demografici ed elettorali	€ 3.000,00
Ufficio Servizi sociali – vice Area	€ 2.500,00
Assistente sociale 2	€ 1.000,00
Assistente sociale 3	€ 1.000,00
Assistente sociale 4	€ 1.000,00
<u>TOTALE</u>	€ 44.000,00

Art. 2 - Indennità di comparto

Per l'anno 2025 l'indennità di comparto, finanziata con risorse decentrate stabili, è prevista in **€ 19.000,00** complessivi.

Eventuali risorse non utilizzate per tale istituto potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale e ridistribuite con i criteri previsti nel successivo art. 4

Art. 3 Progressioni economiche storiche

Progressioni all'interno delle Aree

Differenziali D1-D3 e B1-B3 previsti dall'Art. 79 comma 1Bis del CCNL 16/11/2022

Per l'anno 2025 si destina a nuove progressioni economiche all'interno delle Aree, l'importo di € 11.550,00 su base annua da suddividere tra le Aree, nel seguente modo:

- € 6.400,00 ai dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (n. 4)
- € 4.500,00 ai dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori (n. 6)
- € 650,00 al dipendente appartenente all'Area degli Operatori Esperti (n.1)

e riconosciuta ai dipendenti in possesso dei requisiti previsti dall'art. 11 del CCI Triennale 2023-2025.

Per l'anno 2025 per gli istituti previsti dal presente articolo è pari ad € 97.108,04 così determinato

• Progressioni economiche storiche	€ 60.000,00
• Differenziali D1-D3 e B1-B3 previsti dall'Art. 79 comma 1Bis del CCNL 16/11/2022	€ 11.758,04
• Progressioni all'interno delle aree Effettuate nell'anno 2023	€ 5.900,00
• Progressioni all'interno delle aree Effettuate nell'anno 2024	€ 7.900,00
• Progressioni all'interno delle aree Previste nell'anno 2025	€ 11.550,00

Eventuali risorse non utilizzate per tale istituto potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale e ridistribuite con i criteri previsti nel successivo art. 84.

Art. 4 - Clausola equitativa

Si applica la clausola equitativa prevista dall'art. 34 del CCI Normativo Triennio 2023-2025.

Art. 5 - Premio correlato alla performance organizzativa

Compensi correlati al raggiungimento di obiettivi definiti nel Piano delle Performance o altri strumenti di programmazione dell'art. 79 c. 2 lett. c) del CCNL 2019-2021 (ex 67 comma 5 lett. b) del CCNL 21.05.2018 - ex art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999);

Nella parte variabile del fondo risorse decentrate anno 2025, sono state stanziare risorse aggiuntive destinate, tra l'altro, ai progetti che la Giunta Comunale ha ritenuto meritevoli di incentivazione, (cfr. linee di indirizzo fornite con provvedimento n.171 del 02/12/2025);

- **Mantenimento servizio reperibilità per gli operatori dell'Ufficio servizi Demografici per far fronte agli adempimenti di legge nei casi di decessi durante i giorni festivi** (istituito con delibera di G.C. n. 12 del 24/01/2017 con decorrenza 01/02/2017). Il finanziamento del servizio è previsto in **€ 1.900,00**;
- **Mantenimento servizio reperibilità del servizio di Polizia Locale.** Istituito nell'anno 2019 e garantito da una unità per tutti i giorni feriali e festivi (cfr. delibera G.C. n. 155 del 30/06/2009). La regolamentazione di dettaglio del servizio è demandata alla contrattazione decentrata per quanto di competenza ed alla E.Q. per gli aspetti gestionali. Il finanziamento del servizio a carico del Comune di Lonato del Garda è previsto in **€ 12.000,00** Trattandosi di un miglioramento dei servizi collegati alla sicurezza urbana e stradale le risorse sono finanziate ai sensi del DLGS n° 285/1992 - art. 208, comma 5 bis, così come introdotto dalla Legge 29 luglio 2010, n° 120 ed art. 56 quater CCNL 21/05/2018.
- **Progetto "Lonato del Garda – Progetto Sicurezza anno 2025"** proposto dal Comandante del Corpo di Polizia Locale del Comune di Lonato del Garda, Gianmauro Cattaneo. Normativa di riferimento DLGS n° 285/1992 - art. 208, comma 5 bis, così come introdotto dalla Legge 29 luglio 2010, n° 120 ed art. 56 quater CCNL 2016-2018". Il finanziamento del progetto, acquisito a protocollo con nota n. 7054 del 21/02/2025, è previsto in **€ 24.000,00**.
- **Progetto "Piano triennale (2025-2027) di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento ai sensi dell'art. 16 c. 4 del D.L. 98/2011"** proposto dal Dirigente del settore dei servizi economico finanziari, entrate tributarie, patrimonio, servizi alla persona e lavori pubblici e approvato con Delibera di Giunta n. 38 del 25/03/2025, è finanziato per complessivi **€ 21.700,00** così suddivisi:
 - € 2.450,00 Area Economico Finanziaria-Ufficio Ragioneria;
 - € 19.250,00 Area Servizi alla Persona.
- **Adeguamento indennità particolari responsabilità/indennità di funzione.** Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base delle scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente, per un importo pari a **€ 6.960,00**. Tali risorse sono destinate al finanziamento delle Indennità di particolari responsabilità/indennità di funzione.

Art. 6 - Compensi correlati alle risorse indicate all'art. 79 C. 2 lett. a) CCNL 2019-2021 (ex Art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01/04/1999 – ex Art. 67 Comma 3 Lett. c) CCNL 2016-2018) destinati da specifiche disposizioni di legge.

- **D.Lgs. 50 del 18/04/2016 - Art. 113: incentivi per funzioni tecniche**
- **Incentivi per funzioni tecniche ex art. 45-bis del D.Lgs. n. 36 del 2023 (nuovo codice dei contratti)**

Le risorse destinate agli incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, e dell'ex art. 45-bis del D.Lgs. n. 36 del 2023 (nuovo codice dei contratti) confluiscono nel "Fondo Risorse decentrate" del personale non dirigente, ai sensi all'art. 79 C. 2 lett. a) CCNL 2019-2021 (ex Art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01/04/1999 / Art. 67 Comma 3 Lett. c) CCNL 2016-2018) da ripartire ai dipendenti interessati con i criteri e le modalità indicati nel *Regolamento relativo all'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento*

di funzioni tecniche nell'ambito di opere/lavori, servizi e forniture ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 36/2003 approvato con delibera di G.C. n. 174 del 23/12/2024.

Somme presunte a disposizione per l'anno 2025: **€ 15.200,00**

• **Art. 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145: attività di accertamento IMU - TARI.**

1. I dipendenti interessati al compenso incentivante sono tutti gli addetti con contratto a tempo indeterminato, coinvolti nelle:
 - operazioni di accertamento e riscossione dell'imposta;
 - fasi di contenzioso.
2. Il fondo incentivante, nella parte variabile del fondo, viene implementato in relazione alle somme incassate nell'anno per l'attività di recupero evasione IMU e TARI e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla G.C. n. 224 del 29/12/2022 e nel *Regolamento degli incentivi per il recupero dell'evasione fiscale ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145/2018* approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 175 del 23/12/2024

Importo presunto per il 2025 **€ 21.000,00**. Il riparto delle somme da corrispondere ai dipendenti interessati è operata dal dirigente competente secondo i criteri indicati nello specifico regolamento approvato con la sopra citata deliberazione di Giunta Comunale.

Art. 7 - Riepilogo utilizzo risorse anno 2025.

TOTALE FONDO PARTE STABILE 2025	221.470,03
--	-------------------

Voci finanziate con la parte stabile

Progressioni economiche orizzontali STORICHE	60.000,00
Differenziali D1-D3 e B1-B3	11.758,04
Progressioni all'interno delle aree effettuate nell'anno 2023	5.900,00
Progressioni all'interno delle aree effettuate nell'anno 2024	7.900,00
Progressioni all'interno delle aree previste nell'anno 2025	11.550,00
Indennità di comparto	19.000,00
Indennità condizioni lavoro	1.300,00
Indennità di turno, reperibilità U.T., orario notturno, festivo	28.200,00
specifiche responsabilità	37.040,00
indennità di funzione P.L.	6.000,00

indennità di servizio esterno P.L.	3.800,00
------------------------------------	----------

TOTALE	156.301,37
--------	------------

PARTE STABILE DISPONIBILE € 29.021,99

TOTALE FONDO PARTE VARIABILE 2025	148.604,45
--	-------------------

Voci finanziate con la parte variabile

funzioni tecniche Incentivi Funzioni Tecniche art. 113, c. 3 D.LGs. 50/2016 e <u>funzioni</u> <u>tecniche ex art. 45-bis del</u> <u>D.Lgs. n. 36 del 2023 (nuovo</u> <u>codice dei contratti)</u>	15.200,00
---	-----------

Incentivi imu-tari	21.000,00
---------------------------	-----------

Reperibilità Polizia Locale Progetto "Reperibilità Corpo Polizia Locale" – Art. 79 c. 2 Lett. c) CCNL 2019-2021(ex Art. 67, comma 5 lett. B) – finanziato da proventi art. 208 C.d.S. D.Lgs. 285/92	12.000,00
--	-----------

reperibilità anagrafe Progetto "Reperibilità servizi Demografici" Art. 79 c. 2 Lett. c) CCNL 2019-2021 (ex Art. 67, comma 5 lett. B)	1.900,00
---	----------

Progetto "Lonato del Garda – Progetto Sicurezza anno 2025" proposto dal Comandante del Corpo di Polizia Locale del Comune di Lonato del Garda- Art. 79 c. 2 Lett. c) CCNL 2019-2021 (ex Art. 67, comma 5 lett. B) finanziato da proventi art. 208 C.d.S. D.Lgs. 285/92	24.000,00
--	-----------

Progetto "Piano triennale (2025- 2027) di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento ai sensi dell'art. 16 c. 4 del D.L. 98/2011" proposto dal Dirigente del settore dei servizi economico finanziari, entrate tributarie, patrimonio, servizi alla persona	21.700,00
--	-----------

e lavori pubblici e approvato con Delibera di Giunta n. 38 del 25/03/2025 Art 79 c.2 lett. c) CCNL 2019-2021 (ex art. 67, comma 5 lett. b)

Adeguamento indennità particolari responsabilità/indennità di funzione. Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base delle scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente.
Tali risorse sono destinate al finanziamento delle Indennità di particolari responsabilità/indennità di funzione.

6.960,00

totale

€ 102.760,00

PARTE VARIABILE DISPONIBILE

45.844,45

Totale da destinare alla performance individuale è quindi pari ad € 74.866,44

Art. 8 - Premio correlato alla performance individuale **Differenziazione del premio individuale – Anno 2025 -**

Per l'anno 2025, ai dipendenti viene attribuito un fondo pari a € **74.866,44** di cui € **8.021,40** destinate alla differenziazione del premio individuale

A) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina l'abrogazione implicita delle norme del CCI 2023/2025.

B) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

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 contenuti nel sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale con provvedimento n. 28 del 05/03/2019.

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

L'accordo per l'anno 2025 destina a nuove progressioni economiche all'interno delle Aree, l'importo di € 11.550,00 su base annua da riservare:

- € 6.400,00 ai dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (**n. 4**)
- € 4.500,00 ai dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori (**n. 6**)
- € 650,00 al dipendente appartenente all'Area degli Operatori Esperti (**n.1**)

e riconosciuta ai dipendenti in possesso dei requisiti previsti dall'art. 11 del CCI Triennale 2023-2025.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del Contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto e dalla destinazione delle risorse a vario titolo finalizzate a remunerare la performance ed il merito del personale, riguardano:

1. il raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo volto a migliorare la realizzazione delle attività proprie dei vari Settori;
2. la predisposizione di un sistema di standard di qualità dei servizi resi alla collettività rispetto al quale misurare e valutare la performance organizzativa,

secondo quanto contenuto nel P.I.A.O.2024-2026.

IL DIRIGENTE AREA FINANZIARIA
dott. Davide Boglioni

*Documento firmato digitalmente
ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82 del 07/03/2005*

Lonato del Garda, 24/12/2025

Firmato digitalmente da:
Davide Boglioni
Data: 24/12/2025 09:57:09