

**Contratto decentrato triennio 2023 – 2025
e distribuzione del fondo delle risorse decentrate anno 2023**

ACCORDO

Parte I - Parte Generale

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Lonato del Garda, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente qualora non già titolare dell'emolumento omnicompensativo previsto dall'art. 90, comma 3 del TUEL.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".
4. Il riferimento al Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 è riportato come "C.C.N.L".

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

1. Il presente contratto concerne il triennio 2023/2025 sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto e termineranno il 31 dicembre 2025.
3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale e la affissione alla bacheca sindacale.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto decentrato.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto decentrato sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie

aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.

7. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
8. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 – Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dall'Ente ai soggetti sindacali, secondo quanto previsto dal presente articolo, nonché dall'art. 4 del C.C.N.L., che si hanno qui per riportate.
2. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale (ora sezione del PIAO), ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

Art. 4 – Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare, come previsto dall'art. 5 del C.C.N.L., che si hanno qui per riportate.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

Art. 5 - Organismo paritetico per l'innovazione

1. Il Comune di Lonato del Garda al 31 dicembre 2022, ha meno di 70 dipendenti e non è, pertanto, tenuto ad istituire l'organismo paritetico per l'innovazione finalizzato al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente.
2. Qualora, nell'arco del triennio risulti che il Comune di Lonato del Garda abbia più di 70 dipendenti trova applicazione quanto previsto di seguito.

3. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo – anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione di tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
4. L'Organismo paritetico per l'innovazione è così disciplinato:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2. lett. b) del C.C.N.L., nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 5, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
 - f) redige un report annuale delle proprie attività.
5. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali o da gruppi di lavoratori, dalla RSU. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 4, lett. c).
6. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
7. Con cadenza almeno trimestrale, le Parti procedono alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro appositamente convocato dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 6 - Contrattazione collettiva decentrata integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL in vigore e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono definiti con delibera della Giunta Comunale n° 203 del 6 dicembre 2022.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate nell'art. 7 del CCNL.
5. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale.
6. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto articolo 7, comma 4, del CCNL deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL.
7. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) del CCNL, inclusa l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCDI.
8. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) del CCNL.
9. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 7 - Clausole di raffreddamento

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.

Art. 8 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta, anche via email, che deve contenere una

sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Parte II - Istituti Giuridici

Art. 9 - Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale ed è disciplinato dal C.C.N.L. a cui il Comune di Lonato del Garda si riferisce.
2. Con determinazione del Dirigente dell'Area Economico- Finanziaria e Risorse Umane n° 361 del 14.04.2023 è stata data attuazione al nuovo sistema di classificazione per aree professionali con l'adeguamento ai nuovi profili professionali ed ai nuovi livelli retributivi. Con Delibera di Giunta Comunale n. 114 del 25/07/2023 sono stati individuati i nuovi profili professionali del Comune di Lonato del Garda ai sensi del nuovo CCNL
3. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
4. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite dal CCNL che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

Art. 10 - Norme di prima applicazione

1. Le Parti si danno reciproco atto del fatto che gli incarichi di posizione organizzativa 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 predetta disciplina proseguono fino alla loro naturale scadenza, con applicazione dei livelli retributivi della indennità di posizione e di risultato vigenti.
2. In applicazione dell'art. 13, commi 6, 7, e 8 del CCNL e delle indicazioni fornite dall'ARAN con il parere CFL 209, nonché alla luce di quanto disposto dall'art. 3 del D.L. n° 80 del 2021 convertito in L. n° 113 del 2021 con delibera di Giunta Comunale n.108 del 18/07/2023, è stato definito il percorso per le c.d. "progressioni speciali", al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed

effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025.

La progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-21 ed i criteri per le procedure valutative di che trattasi sono state fissate con la sopracitata delibera di Giunta Comunale n. 108 del 18/07/2023.

3. Le Parti si danno reciproco atto che l'Amministrazione Comunale, con delibera di G.C. n° 80 del 30/05/2023, dichiarata immediatamente eseguibile con la quale ha approvato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 ai sensi dell'art. 6 del D.L.20/2021, convertito con modificazioni in Legge 113/2021" ha, tra le altre cose, stanziato le risorse di cui al comma 8 dell'art 13 del CCNL, pari allo 0,55% del monte salari 2018 ed ammontante a complessivi € 7.935,36.
4. L'individuazione dei profili oggetto di progressione speciale sarà demandata ad atto organizzativo dell'Amministrazione Comunale.

Art. 11 - Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area di cui alla declaratoria della tabella A al CCNL, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.
3. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi.

Requisiti di ammissione

- A. Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 3 anni, **di cui almeno uno presso il Comune di Lonato del Garda**, nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

Area Operatori		Area Operatori esperti		Area Istruttori		Area Funzionari e E.Q.	
Ex A1		Ex B1		Ex C1		Ex D1	
Ex A2	3 anni	Ex B2	3 anni	Ex C2	3 anni	Ex D2	4 anni
Ex A3	3 anni	Ex B3	3 anni	Ex C3	3 anni	Ex D3	4 anni

Ex A4	3 anni	Ex B4	4 anni	Ex C4	4 anni	Ex D4	4 anni
Ex A5	3 anni	Ex B5	4 anni	Ex C5	4 anni	Ex D5	4 anni
Ex A6	3 anni	Ex B6	4 anni	Ex C6	4 anni	Ex D6	4 anni
		EX B7	4 anni			Ex D7	4 anni

- B. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio precedente l'anno di attivazione delle PEO non hanno ottenuto almeno la media di 80% dei punteggi di valutazione annuale riferiti alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, secondo la metodologia della performance vigente nell'Ente. Per il personale proveniente in mobilità da altri enti pubblici, verrà acquisita la valutazione dell'ultimo triennio precedente e si procederà al riparametrare il voto conseguito, al sistema di misurazione del Comune di Lonato del Garda.
- C. Condizione necessaria è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
- D. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera A, come di seguito specificato: 6 anni 1%; 7 anni 2%; 8 anni 3%

Procedure selettive e criteri di valutazione

- A. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1^a gennaio dell'anno di riferimento.
- B. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio, conseguito nell'ultimo triennio precedente a quello oggetto delle PEO, nella scheda di valutazione delle performance a titolo di qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente.
- C. Verrà stilata una graduatoria dei dipendenti, distinta per ciascuna area professionale. La valutazione di cui al punto B. sarà oggetto di ulteriore valutazione da parte della conferenza del Segretario Generale e dei Dirigenti valutatori che procederanno alla redazione delle graduatorie per area professionale.
- D. In caso di parità di punteggio finale, avrà precedenza nell'assegnazione della progressione orizzontale, il dipendente che abbia maturato una maggiore anzianità di servizio nella posizione economica precedente, all'interno della medesima categoria ed in caso di ulteriore parità, il dipendente con maggiore età anagrafica.

- E. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Parte III – Istituti particolari

Art. 12 - Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Presso il Comune di Lonato del Garda sono istituite posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, poste alle dipendenze dei dirigenti, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del CCNL.
2. Tali posizioni richiedono responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate, responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico.
3. Le modalità di conferimento dell'incarico di EQ, i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di posizione e di risultato, nonché le modalità di revoca anticipata dell'incarico, sono confermati per come già disciplinati dal Regolamento approvato con deliberazione di G.C. n° 79 del 14.5.2019, modificata da ultimo con deliberazione della GC n. 107 del 18/07/2023 relativamente alle innovazioni introdotte dal CCNL 16/11/2022, che si da qui per allegata come parte integrante.
4. Ai titolari di incarico di EQ spettano, oltre il trattamento tabellare, l'indennità di posizione, l'indennità di risultato e i compensi previsti dall'art. 20 del CCNL.

Art. 13 – Turnazioni

L'istituzione del servizio con articolazione dell'orario di lavoro in turno è disposta dalla Giunta comunale, mentre l'articolazione dei turni è disposta dal Dirigente e dal responsabile di servizio competente.

Le indennità spettanti al personale turnista sono stabilite dall'art. 30 del CCNL e sono corrisposte per i soli periodi di prestazione in turnazione. L'orario settimanale di lavoro di tutti gli operatori interessati dalla turnazione è articolato in più turni sia giornalieri che serali e notturni per un totale di 35 ore settimanali.

La normativa prevede che:

- il servizio deve essere attivo per almeno 10 ore;
- per giurisprudenza consolidata, detto arco temporale deve essere senza soluzione di continuità;
- le prestazioni lavorative in turno devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da realizzare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se, previsto, notturno.

Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30, comma 8 del CCNL, 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;
- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.
- le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino

Il responsabile del servizio dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi in turno da parte degli addetti.

Si concorda che il turno festivo infrasettimanale sarà indennizzato con la maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74. Comma 2, lett. c) del CCNL

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.

Art. 14 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dalla Giunta Comunale. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di pronta reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, c. 1 del CCNL 21/05/2018. Tale indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario sia straordinario. Il dipendente che usufruisce di una giornata di ferie o di permesso retribuito non può essere, nello stesso giorno, assolutamente posto in reperibilità in quanto questa si configura come prestazione di servizio contrattualmente retribuita e quindi incompatibile con la contemporanea fruizione di ferie o permessi, in cui il dipendente deve essere lasciato libero completamente da qualsiasi impegno lavorativo.
 2. L'istituto della reperibilità è applicato per il personale dell'Area Tecnica, del Corpo della Polizia Locale e dei Servizi Demografici.
- 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 incapacienza, dalle somme destinate alla performance organizzativa e individuale.

- 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.
- 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.

Ai sensi del medesimo articolo, comma 4, ciascun dipendente non potrà essere messo in reperibilità per più di 15 volte in un mese e l'importo dell'indennità è rideterminato in € 12,00 (per 12 ore al giorno).

Art. 15 - Orario di lavoro - Flessibilità

Le parti, in considerazione della necessità di adeguare le procedure informatiche alle innovazioni previste dell'art. 36 del CCNL 16/11/2022, concordano di rinviare la nuova disciplina dell'istituto ad un successivo accordo da approvare entro il primo trimestre 2024. Sino alla nuova regolamentazione si applicano le norme vigenti.

Art. 16 - Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore ed in funzione della erogazione dei servizi.

Art. 17 – Pausa – Servizio di mensa e buono pasto

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, nel limite di 30 minuti rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL;
 - personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
2. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.
3. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa o buono pasto) CCNL 16/11/2022, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti. In attuazione del disposto di cui all'art. 35, comma 10 del CCNL 2019/2021 per il servizio di polizia locale la consumazione del pasto potrà avvenire sia all'inizio che al termine del turno.

Art. 18 - Banca delle ore

Le Parti si danno atto che presso il Comune di Lonato del Garda non è attiva la banca delle ore di cui all'art. 33 del CCNL in considerazione della necessità di adeguare le procedure informatiche alle disposizioni previste dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022. Concordano pertanto di rinviare la nuova disciplina dell'istituto ad un successivo accordo da approvare entro il primo trimestre 2024.

Art. 19 – Ferie, festività sopresse e festività infrasettimanali

1. Le Parti si danno atto che per la Comunità Lonatese la festività del Santo Patrono ricade il giorno 24 giugno San Giovanni Battista.
2. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruiti, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Ciascun Dirigente di Area pianifica le ferie dei collaboratori, al fine di garantire il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno – 30 settembre.
3. Qualora le ferie maturate non siano state interamente fruiti nell'anno di competenza, potranno essere usufruite alle condizioni di cui all'art. 38 del CCNL.
4. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore

settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.

5. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 2000, dell'art. 7, comma ac), art. 30, comma 5, lettera d), CCNL 2019/2021, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale:

- dal personale non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario
- dal personale turnista con la maggiorazione prevista del **100% della retribuzione di cui all'art. 74. Comma 2, lett. c) del CCNL**

Art. 20 - Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta al dirigente competente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, il dirigente competente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 41 CCNL e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 8, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 21 - Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi durante i quali spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di EQ, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione, secondo quanto previsto dai CCNL e dalle specifiche disposizioni di legge.
2. La richiesta deve essere preventivamente comunicata al Dirigente di Area il quale, tempestivamente la autorizza, laddove sia dovuta la autorizzazione

Art. 22 - Destinatari e processi della formazione

1. In sede di confronto, si provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, tenuto conto dell'art. 54 del CCNL 2019-2021.
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito del piano di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. In sede di organismo paritetico possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
8. L' amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
9. Nell'ambito dell'Organismo paritetico:
 - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
10. Nell'ambito del piano di formazione, sono individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

11. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'0,5% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 23 - Lavoro Agile

1. L'esecuzione del lavoro agile avverrà esclusivamente su base volontaria, mediante un accordo individuale tra dipendente e dirigente competente. L'Istituto è disciplinato dal "Regolamento comunale del lavoro agile" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 23/05/2023 che si ha qui per allegata come parte integrante.

Art. 24 - Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. La prestazione, nel rispetto dell'art. 68 del CCNL sarà possibile previa attivazione del necessario confronto e adozione di specifico regolamento di organizzazione da parte dell'Ente.

Art. 25 - Formazione lavoro agile e lavoro da remoto

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile e da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto. Inoltre, per il lavoro agile va perseguito l'obiettivo di formare il personale sulle materie relative a salute e sicurezza.

Parte IV – Trattamenti economici

Art. 26 – Trattamento economico

1. Il trattamento economico tabellare ed accessorio è disciplinato dal CCNL, così come la costituzione del fondo per il salario accessorio.
2. Annualmente le Parti si impegnano alle relazioni per quanto riguarda la destinazione del fondo per il salario accessorio.
3. Per l'anno 2023 la costituzione del fondo è indicata nell'allegato A al presente contratto, mentre la destinazione è individuata nell'allegato B.
4. Il Premio correlato alla performance individuale è attribuito al personale secondo quanto previsto dal regolamento per la performance organizzativa del Comune di Lonato del Garda approvato con del. G.C. n° 28 del 05.03.2019.

Art. 27 – Indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza dei Dirigenti di Area competenti.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, da parte dei Dirigenti di Area competenti.
8. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

Art. 28 - Indennità condizioni di lavoro

1. Nell'ente sono presenti dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportano necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "Agenti contabili".

Ai dipendenti che maneggiano valori di cassa per un importo annuale minimo di € 2.582,00, ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 viene erogata una indennità giornaliera così graduata:

- per coloro che maneggiano valori fino ad un importo medio mensile di € 1.033,00 l'indennità è pari ad € 1,03,
- per coloro che maneggiano valori oltre tale importo mensile, è pari ad € 1,55.

L'indennità è riconosciuta a condizione che l'importo sia verificabile con le ricevute rilasciate e sottoscritte dallo stesso dipendente e compete per le sole giornate lavorative in cui il lavoratore è adibito a maneggio valori. Il dirigente/Comandante Corpo Polizia Locale attesta i giorni in cui il dipendente è effettivamente adibito a tale servizio.

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.

2. Per le attività prestate in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e modi, sulla base di esigenze organizzative dell'ente, verrà riconosciuta l'indennità giornaliera, prevista dall'art. 70-bis nella misura massima di 10 €. per i soli giorni nei quali viene richiesta e resa la prestazione.

Il dirigente individuerà il personale interessato e predisporrà apposito report per la liquidazione.

In caso di cumulo di attività (disagiate+maneggio valori), l'indennità giornaliera non potrà in ogni caso superare il valore massimo di contratto.

Art. 29 Riconoscimento 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

Al dipendente che per particolari esigenze di servizio:

- non usufruisce del giorno di riposo settimanale viene corrisposto il trattamento economico previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000;
- in mancanza di turnazione, viene chiamato a prestare attività lavorativa in via ordinaria, in periodo notturno, notturno festivo o in giornata festiva, viene corrisposto il trattamento economico previsto dall'art. 24, c. 5 del CCNL 14.09.2000.

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 individuale.

Art. 30 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali, oltre quanto già indicato nel comma 1 del precitato art. 84:
 - possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.
 - Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria

professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.

Il Comune di Lonato del Garda individua le seguenti posizioni che implicano il riconoscimento delle specifiche responsabilità:

CRITERI	IMPORTO pro capite
Responsabilità di attività nell'ambito dell'area tecnica, connessa a funzioni di stretta collaborazione con l'incaricato di elevata qualificazione, per il disbrigo di alcune attività concernenti opere pubbliche/manutenzioni nelle quali può svolgere anche la funzione di Responsabile Unico del Procedimento. (n. 1 posizione presso l'ufficio lavori pubblici)	2.000,00
Responsabilità di attività nell'ambito dell'area tecnica, connessa a funzioni di stretta collaborazione con l'incaricato di elevata qualificazione, per il disbrigo di attività concernenti la gestione del settore ambientale nelle quali il dipendente svolge anche la funzione di Responsabile Unico del Procedimento (n. 1 posizione presso l'ufficio ecologia)	2.000,00
Responsabilità di attività nell'ambito dell'area tecnica, connessa a funzioni di stretta collaborazione con l'incaricato di elevata qualificazione, per il disbrigo di alcune attività concernenti l' Urbanistica/Edilizia Privata nelle quali può svolgere anche la funzione di Responsabile Unico del Procedimento (n. 1 posizione presso l'ufficio edilizia privata) .	1.250,00
- Responsabilità connessa alla particolare complessità del settore al quale il soggetto è preposto ascrivibile anche all'articolazione e difficoltà dell'applicazione della normativa di settore e/o al numero di collaboratori assegnati all'ufficio. N. 11 posizioni presso gli uffici: - o entrate e contenzioso; - o risorse umane - o ragioneria - o pubblica istruzione - o servizi sociali - o commercio - o suap - o segreteria - o servizi demografici ed elettorali - o cultura - o edilizia privata (amministrativo)	750,00

- Gli importi dell'indennità indicati in tabella sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali e/o del periodo di servizio

nell'anno. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; il dirigente competente, tuttavia, valuta a consuntivo la spettanza, intera o parziale, in considerazione del fatto che assenze rilevanti non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità per particolari figure professionali di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022.
5. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale che ne curerà l'informazione alle OO.SS.; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
6. La liquidazione dell'indennità è disposta annualmente con provvedimento del dirigente di riferimento.

Art. 31 - Compensi previsti da norme di legge

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- a. incentivi per funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016); modalità e i criteri per la ripartizione delle risorse disciplinati dal regolamento comunale approvato con delibera di Giunta Comunale n.211 del 18/12/2018
- b. incentivi per funzioni tecniche (art 45, d.lgs. 36/2023); le parti, concordano di rinviare ad un successivo accordo la definizione delle modalità e dei criteri di riparto.
- c. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
- d. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21/05/2018);
- e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
- f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 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 una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche mediante forme di collaborazione intersettoriale e tra Aree (tra più servizi) all'interno dell'Ente. La quota destinata alla strumentazione informatica è da intendersi a vantaggio di tutto l'Ente.

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

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione della retribuzione di risultato delle EQ. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente, come performance individuale.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2 del CCNL.

Art. 33 - Premio correlato alla performance individuale e differenziale del premio individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale", vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel P.I.A.O. approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente di Area nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il riparto delle risorse disponibili avviene considerando, oltre alla valutazione espressa mediante le allegate schede di valutazione individuale, diversificate in base alle categorie di appartenenza del personale, anche i seguenti elementi:

a) coefficiente collegato alla categoria:

100 Area degli Operatori

110 Area degli Operatori esperti

120 Area degli Istruttori

130 Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione

- b) periodo di servizio svolto nel corso dell'anno;
5. c) eventuali prestazioni a tempo parziale (orario settimanale). Per il personale turnista l'orario settimanale di 35 ore settimanali è parificato all'orario normale di 36 ore settimanali, ed è riproporzionato in caso di part time.
6. Partecipano all'incentivo i lavoratori individuati all'art. 1, comma 1 del presente CCDI che hanno prestato servizio, presso il Comune di Lonato, per almeno 6 mesi continuativi nel corso dell'anno.
7. Al fine di determinare il periodo di servizio ritenuto utile per la definizione della performance individuale, dai 365 giorni verranno detratte le assenze effettuate a qualsiasi titolo ad eccezione di quelle relative a :
- ferie,
 - festività soppresse,
 - lutto,
 - donazione sangue,
 - recupero straordinario,
 - recupero riposo settimanale non fruito
 - infortuni
 - Legge 104/92 (art. 33)
8. Non partecipano alla distribuzione della produttività i dipendenti che hanno conseguito una valutazione inferiore al 61% della valutazione massima attribuibile (comportamento + performance).
9. Rimangono esclusi, altresì, i dipendenti che nel corso dell'anno sono stati sospesi dal servizio e dalla retribuzione a seguito di provvedimento disciplinare.
10. Al fine della "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 69 CCNL i fondi di cui al comma precedente, sono ripartiti in due parti di cui la seconda calcolata in modo tale da assicurare al 40% dei dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate, una maggiorazione media pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti allo stesso personale, secondo la formula seguente:

$$RPM = RPT \times (\% \text{magg.} \times \% \text{DipM}) / (1 + \% \text{magg.} \times \% \text{DipM})$$

Dove:

RPM = Risorse performance per la maggiorazione

RPT= Risorse performance totali

% magg. = percentuale di maggiorazione in CCDI

%DipM= % dipendenti con maggiorazione

11. I suddetti importi sono ripartiti, da ciascun Dirigente, a favore del personale valutato, in ordine di punteggio ottenuto, depurato di quello attribuito al personale per responsabilità di procedimento e coordinamento gruppi, tenendo conto delle esclusioni di cui ai precedenti commi 5 e 6 e con i criteri previsti dal presente articolo. La somma a disposizione di ciascun dirigente è determinata in proporzione alla sommatoria dei parametri di valutazione del proprio personale rispetto alla sommatoria di tutto il personale dipendente. In caso di parità di punteggio nella valutazione, che determini il superamento della quota massima di personale cui è attribuibile la maggiorazione, la maggiorazione stessa è attribuita al dipendente che nell'ultimo triennio abbia ottenuto la migliore valutazione media.

Art. 34 – Clausola equitativa

Per finalità equitative ai dipendenti che percepiscono trattamenti economici accessori previsti dal precedente art. 31 con l'esclusione dei compensi ISTAT, di importo superiore a 2.000 euro i compensi correlati alla performance organizzativa e individuale sono ridotti del 30%. Tale riduzione non viene applicata all'eventuale differenziazione del premio individuale.

Art. 35 – Costituzione e destinazione del fondo risorse decentrate

1. Le parti si danno reciproco atto che il fondo per le risorse decentrate, per sua natura, viene costituito e destinato annualmente e si impegnano, nel rispetto delle norme contrattuali nazionali e del presente contratto decentrato, a comportamenti in buona fede e correttezza per le relazioni sindacali in proposito.
2. La costituzione del fondo in questione per l'anno 2023 è indicata nell'allegato A al presente, mentre la destinazione viene individuata nell'allegato B.

Parte V – Polizia Locale

Art. 36 – Indennità di vigilanza

1. Le parti si danno reciproco atto che l'indennità di vigilanza è incrementata di € 200,00 lordi annui dall'art. 99 CCNL.

Art. 37 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato e in accordo con altri Enti Pubblici

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
2. adozione di specifico regolamento di da parte dell'Ente.
3. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
4. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.
5. La Giunta Comunale, previa approvazione di specifico accordo ai sensi della Legge n° 65/1986, può autorizzare, su conforme parere del Comandante del Corpo, la prestazione di lavoro presso altre Amministrazioni Locali, senza che ciò incida sui turni di riposo e sulla regolarità del servizio presso il Comune di Lonato del Garda.

Art. 38 - Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL, le Parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5 del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso **nell'anno di riferimento.**
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

In riferimento alla distribuzione della quota risorse ex art.208 CdS destinata annualmente alle finalità previdenziali del richiamato art. 208 e che confluiscono nel Fondo di previdenza Complementare Perseo-Sirio secondo quanto previsto dal comma 1, lett. a) dell'art. 98 del CCNL viene così disciplinata

Destinatari

Destinatari delle forme di previdenza integrativa sono tutti gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale del Comune di Lonato del Garda secondo i seguenti criteri:

- la previdenza integrativa è destinata al personale inquadrato come agente e ufficiale di Polizia Locale;
- Il beneficio opera esclusivamente a favore del personale in servizio a tempo indeterminato;

Criteri di riparto

Il riparto, fra gli aventi diritto, delle somme destinate alla previdenza complementare comprensive del contributo di solidarietà a carico dell'ente, sarà:

a. determinato

- in dodicesimi, in base ai mesi interi di effettivo servizio nell'anno di riferimento; i periodi di servizio fino a 15 giorni non saranno computati e quelli superiori si computeranno a mese intero;
- in proporzione all'eventuale percentuale di part-time;
- per i nuovi assunti a seguito di mobilità, la quota di previdenza sarà computata in dodicesimi, sulla base degli effettivi mesi di servizio presso il Comune di Lonato del Garda;

b. sospeso per il periodo di mancata prestazione:

- nei periodi di aspettativa non retribuita;
- in caso di comando presso altre amministrazioni;
- in caso di cessazione dal servizio o del venir meno del diritto (es. in caso di variazione del profilo professionale) in corso d'anno sulla base dei mesi di servizio svolti;
- in caso di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione e sospensione cautelare derivante da misure disciplinari (sospensione fino a 10 giorni).

c. non riconosciuto totalmente

- in caso di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione e sospensione cautelare derivante da misure disciplinari (sospensione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi)

Versamento

L'assegnazione a favore di ciascun beneficiario, secondo i criteri di cui sopra, avverrà annualmente con determina del dirigente, secondo il riparto concordato con il referente dei lavoratori, eletto fra tutti i dipendenti della Polizia Locale del comune di appartenenza.

Il Versamento al Fondo Perseo-Sirio avverrà in un'unica soluzione entro l'anno successivo.

Art. 39 - Indennità di servizio esterno

1. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad **un importo giornaliero lordo** di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi ordinari esterni in orario diurno, serale, notturno o festivo diurno, notturno festivo	€ 2,00	01/01/2023

L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno;

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

Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare la somma dai risparmi derivanti dalle altre indennità

di pertinenza del personale di P.L. e in caso di incapacienza, da quelle destinate alla performance individuale del medesimo personale.

Art. 40 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non incaricato di E.Q., per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali dei comuni firmatari del presente atto;
 - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del dirigente sentito il Comandante del corpo, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
 - c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
 - d) L'importo delle singole indennità varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00 elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione , L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri;

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
A	Vice Comandante di PL non incaricato di E.Q. (ex Cat. D)	€ 2.500,00
B	Agente addetto al coordinamento inquadrato nell'Area degli Istruttori (ex Cat. C)	€ 1.500,00

2. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art.84 CCNL 16.11.2022;
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conti di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi

4. Gli eventuali risparmi, al netto delle possibili maggiori somme necessarie per corrispondere l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 4, confluiranno nel Fondo della Performance individuale del restante personale del Comparto.

Parte VI – Norme finali

Art. 41 – Rinvio

1. In sede di destinazione preventiva delle risorse del Fondo, la quota che residua dopo il finanziamento degli altri istituti contrattuali di cui agli artt. 13-14-28-29-30-39-40, è destinata al finanziamento dei compensi per la premialità di cui all'art. 33. In tale quota confluiscono, nell'anno di riferimento, i residui eventualmente prodotti sulle singole quote di risorse destinate ad altre finalità, che verranno ridistribuiti con i criteri previsti al successivo art. 33. Fanno eccezione le risorse vincolate a specifiche finalità, quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle derivanti dell'art. 79, c. 2, lett. c) del CCNL, nonché dell'art. 208 del Codice della Strada.
2. Nelle more della sottoscrizione dei successivi Accordi annuali di parte economica, conserveranno comunque efficacia e continueranno ad essere erogati i sotto-indicati compensi con cadenza mensile:

indennità di turno;

indennità di reperibilità;

le maggiorazioni orarie;

indennità di servizio esterno destinata agli agenti di polizia locale.

3. Per quanto non previsto nel presente Accordo si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti al momento dell'applicazione dei singoli istituti.
4. In caso di rettifica della costituzione del Fondo dovuta a eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale, verrà automaticamente rideterminato l'importo destinato alla performance individuale di cui all' art. 33 del presente CCDI.

Art. 42 – Approvazione e ratifica

1. Il presente accordo decentrato, corredata dalla relazione illustrativa e tecnico finanziaria è inviata, ai sensi dell'art. 8, comma 7 del CCNL, all'esame del Collegio dei Revisori dei conti per il controllo sulla compatibilità dei costi.

2. In caso di rilievi da parte del Collegio dei Revisori la trattativa sarà riaperta entro cinque giorni dalla comunicazione dell'Organo di Revisione.
3. In seguito all'esame positivo dell'Organo di Revisione, previa autorizzazione della Giunta Comunale, il contratto potrà essere sottoscritto definitivamente.
4. Alla sottoscrizione definitiva l'Accordo decentrato sarà inviato, entro cinque giorni, all'ARAN ed al CNEL ai sensi dell'art. 8 comma 9 del CCNL .
5. Ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 33/2013 tale accordo sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

Letto, confermato e sottoscritto.

Lonato del Garda, 27 Dicembre 2023

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

R.S.U.

Sacchella Guerrino *FIRMATO*

Scarabelli Mauro *ASSENTE*

Vangone Arturo *ASSENTE*

OO.SS.

CISL/FP Tomasi Gianpietro *FIRMATO*

CGIL/FP Diego Sinis *FIRMATO*

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Maurizio Sacchi
ASSENTE

Michele Spazzini
FIRMATO

Davide Boglioni
FIRMATO

COMUNE DI LONATO DEL GARDA (BS)			Costituzione fondi destinati al miglioramento dei servizi per l'anno 2023			ALLEGATO A)		
	NUM	VOCI RISORSE STABILI	Norma di riferimento	IMPORTI DEFINITIVI ANNO 2022	VARIAZIONI IN AUMENTO	VARIAZIONI IN DIMINUZIONE	RISORSE PER L'ANNO 2023	
st	1	Fondo iniziale più quota straordinari del personale ex VII e VIII q.f. incaricato di funzioni direttive	CCNL 06/07/1995 - art. 31, lett. b), c), d), e)	103.199,34			103.199,34	
st	2	Risorse aggiuntive art. 32 CCNL 6/7/95 e art. 3 CCNL 16/7/96	CCNL 06/07/1995 - art. 32; CCNL 16/07/1996 - art. 3	3.514,66			3.514,66	
	3	Risorse aggiuntive art. 3 CCNL 16/07/96 (0,65% m.s. 1995)	CCNL 16/07/1996 - art. 3	4.961,88			4.961,88	
st	4	art. 1 comma 57 legge 662/96 -risparmio spesa part time 1998 - Riduzione al 20%	L. 662/1996, art. 1 c. 57	2.698,39			2.698,39	
st	5	Art. 14 - comma 4 - C.C.N.L. 01/04/99 risparmio 3% lavoro straordinario	CCNL 01/04/1999 - art. 14 c. 4	484,39			484,39	
st	6	Art. 15 - comma 1 - lettera g) CCNL 01/04/99 Risorse derivanti dal pagamento LED al personale in servizio anno 1998	CCNL 01/04/1999 - art. 15 c. 1 lett. G	11.024,44			11.024,44	
st	7	art. 15 - comma 1 - lett. h) CCNL 01/04/99 Somme destinate indennità di funzione 8° q.f. (ex art. 37 - comma 4 - CCNL 06/07/95	CCNL 01/04/1999 - art. 15 c. 1 lett. H	2.324,06			2.324,06	
st	8	Art. 15 - cooma 1 - lettera J - CCNL 01/04/99 0,52% monte salari anno 97 a decorrere dall'anno 2000	CCNL 01/04/1999 - art. 15 c. 1 lett. J	5.208,80			5.208,80	
st	9	art. 4 - comma 1 CCNL 5/10/2001 - incremento 1,10% M.S. 1999	CCNL 05/10/2001 - art. 4 c. 1	13.876,00			13.876,00	
st	10	Fondo per retribuzione di posizione preesistente alla creazione di posizioni dirigenziali	CCNL... 31/03/1999 - art. 11	12.457,93			12.457,93	
		TOTALE FONDO CONSOLIDATO		159.749,89	-	-	159.749,89	
st	11	art. 4 c. 2 CCNL 5/10/2001 economie per salario individuale di anzianità e assegni ad personam di personale cessato dal servizio a qualunque titolo a far data dal 01/01/2000	CCNL 05/10/2001 - art. 4 c. 2	11.146,84			11.146,84	
st	12	Incremento art. 32 - comma 1 - CCNL 22/01/2004; 0,62 % M.S. 2001	CCNL 22/01/2004 - art. 32 c. 1	8.684,89			8.684,89	
st	13	Incr. art. 32 comma 2 e 3 CCNL 22/01/2004, -0,50% M.S. 2001	CCNL 22/01/2004 - art. 32 c. 2 e c. 3	7.003,94			7.003,94	
st	14	art. 32 - C.7 - CCNL 22/01/2004; 0,20% MS 2001 - Alte prof.	CCNL 22/01/2004 - art. 32 c. 7	2.801,58			2.801,58	
st	15	art. 4 - comma 1 - CCNL 9.5.2006 (0,50% monte salari 2003)	CCNL 09/05/2006 - art. 4 c. 1	7.259,16			7.259,16	
st	16	art.8 comma 2 CCNL 11/04/2008 (0,60% M.S. 2005)	CCNL 11/04/2008 - art. 8 c. 2	10.523,48			10.523,48	
st	17	riduzione personale A.T.A. trasferito da 01/01/2000	CCNL 01/04/1999 - art. 15 c. 1 lett. L	7.500,00	-	-	7.500,00	
	18	TOTALE RISORSE STABILI LORDE		199.669,78	-	-	199.669,78	
st	19	decremento dotazione organica per riduzione personale a seguito della esternalizzazione di servizi	CCNL 01/04/1999 - art. 15 c. 5; CCNL 22/01/2004 art. 31 c. 2 e 3	7.506,72		-	7.506,72	
st	20	Rideterminazione fondo per progressioni storiche (dichiarazione congiunta 14 ccnl 22/01/2004	CCNL 22/01/2004 - dich. Congiunta n. 14	5.145,74			5.145,74	
		TOTALE RISORSE STABILI NETTE		197.308,80	-	-	197.308,80	
		RISORSE 2017 PER RETRIBUZIONE POSIZIONE E RISULTATO P.O.		73.625,00			73.625,00	
		TOTALE FONDO CONSOLIDATO 2017 - art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018		123.683,80	-	-	123.683,80	
st	21	Rideterminazione fondo per progressioni	art. 67 c. 2, lett. B) CCNL 21/05/2018 e Dichiaraz. Congiunta 5	2.611,57			2.611,57	
st	22	incremento su base annua di € 83,20 per unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015	art. 67 -c.2, lett. a) CCNL 21/05/2018	4.742,40			4.742,40	
st	23	importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio fino al 31/12/2022	art. 67 -c.2, lett. c) CCNL 21/05/2018	3.512,21			3.512,21	
		TOTALE FONDO PARTE STABILE - ART 79 c.1, lett a) - CCNL 16/11/2022		134.549,98	-	-	134.549,98	
st	24	Incremento su base annua di € 84,50 per unità di personale in servizio alla data del 31/12/2021 - Anno 2023	CCNL 16/11/2022 - art. 79 - c.1, lett. b)				4.394,00	
st	25	differenziali stipendiali calcolati con riferimento al personale in servizio al 1/1/2021	CCNL 16/11/2022 - art. 79 - c.1, lett. d)				2.246,40	
st	26	incremento differenziali D3 e B3 dall'01/04/2023	CCNL 16/11/2022 Art. 79 comma 1Bis				5.341,60	
		TOTALE FONDO PARTE STABILE - ART 79 c.1, lettere a) - b) - d) - 1Bis CCNL 16/11/2022		134.549,98	-	-	146.531,98	
		VOCI RISORSE VARIABILI	Norma di riferimento	IMPORTI DEFINITIVI ANNO 2022	VARIAZIONI IN AUMENTO	VARIAZIONI IN DIMINUZIONE	RISORSE PER L'ANNO 2023	
var.	27	Frazioni di Ria anno precedente	Art. 79 comma 2, lettera a) CCNL 16/11/2022 art. 67 comma 3 lettera d) CCNL 2016/2018	1.904,79		1.904,79	-	
var	28	Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 Art. 67 c. 3 lett. a) - (contratti sponsorizzazione - Art. 15 - comma 1, lett. D)	Art. 79 comma 2, lettera a) CCNL 16/11/2022 - L. 449/1997 - Art.67 comma 3 lett. a) CCNL 2016/2018	14.756,25	1.581,25		16.337,50	
var.	29	risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge - gettito ICI - Art. 67 comma 3 - lett. C) (ex art. 15, comma 1, lett. K)	Art. 79 comma 2, lettera a) CCNL 16/11/2022- L. 446/1997 - Art. 59 c.1 lett. P); art. 67, c. 3 lett. C, CCNL 21/05/2018	1.000,00		1.000,00	-	
var.	30	incentivi per funzioni tecniche art 113, comma 3 D.Lgs. 50/2016 - Art. 67 comma 3 - lett. C) - (ex art. 15, comma 1, lett. K)	Art. 79 comma 2, lettera a) CCNL 16/11/2022 D.Lgs. 50/2016 - art. 113, c. 3.; art. 67 c. 3 lett. C) CCNL 21/05/2018	3.600,00			3.600,00	
var.	31	incentivi per condono edilizio Art. 67 comma 3 - lett. C) - (ex art. 15, comma 1, lett. K)	Art. 79 comma 2, lettera a) CCNL 16/11/2022 Legge 326/2003; Art. 6 CCNL 09/05/2006; art. 67 c. 3, lett. C) CCNL 2016/2018	-			-	
var.	32	incentivi per indagine Istat Art. 67 comma 3 - lett. C) - (ex art. 15, comma 1, lett. K)	Art. 79 comma 2, lettera a) CCNL 16/11/2022 Art. 6 CCNL 09/05/2006; art. 67 c. 3, lett. C)	-			-	
var	33	incentivi IMU/TARI, art. 1, comma 1091, Legge n. 145/2018:	Art. 79 comma 2, lettera a) CCNL 16/11/2022 art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 2016/2018		12.000,00		12.000,00	
var	34	Risparmi derivanti dal minor ricorso al lavoro straordinario - Art. 67 comma 3 lett. e) - (ex art. 15, comma 1, lett. m)	Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2019/2021	11.000,00		873,57	10.126,43	
var	35	1,2% monte salari anno 1997 - Art. 67 comma 4 (ex Art. 15 c. 2 CCNL 1.4.1999)	Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2019/2021	12.020,32		6.442,32	5.578,00	
		5% componente stabile del fondo certificato nell'anno 2016 - rispettato vincolo di cui all'art. 8 comma 4 lett. c) D.L. 13/2023	Art. 8 comma 3 D.L. 13/2023		6.151,84		6.151,84	
var	36	Istituzione servizio reperibilità servizio Polizia municipale - art. 67 comma 5, lett. b) finanziato ai sensi art. 208 C.d.S. D.Lgs. 285/92	Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2019/2021	4.100,00	7.900,00		12.000,00	
var	37	istituzione serv. Reperibilità servizi demografici art. 67 comma 5, lett. b)	Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2019/20213	1.800,00			1.800,00	
var	38	progetto "Lonato del Garda 2023, la prevenzione ed il rispetto del C.d.S. e la riorganizzazione del Comando di Polizia Locale da ente capofila (ex gestione associata) ad ente singolo" art. 67 finanziato ai sensi art. 208 C.d.S. D.Lgs. 285/92	Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2019/2021	21.787,67	712,33		22.500,00	
var	39	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria art. 67 comma 3 lett. f) (risorse di cui all'art.54 del CCNL 14/09/2000) pari al 30% dell'importo incassato a tale titolo	Art. 79 comma 2, lettera a) CCNL 16/11/2022 -Art. 67 c. 3 lett. F)					
var	40	Ordine pubblico per emergenza Covid Rimborso da parte Stato	Art. 4 comma 9 DL n. 19/2020	3.198,00		3.198,00	-	
var	41	Incremento su base annua di € 84,50 di personale in servizio alla data del 31/12/21 - con decorrenza 01/01/2021 - Anni 2021 e 2022	CCNL 16/11/2021 - art. 79 - c.1, lett. b) e art. 79 comma 5		8.788,00		8.788,00	
var	42	Quota parte incremento 0,22% del monte salari 2018- Anno di competenza 2022	CCNL 16/11/2021 - art. 79 - c.3 e art. 79 comma 5		2.120,14		2.120,14	
var	43	Quota parte incremento 0,22% del monte salari 2018- Anno di competenza 2023	CCNL 16/11/2021 - art. 79 - c.3 e art. 79 comma 5		2.120,14		2.120,14	
var	41	TOTALE RISORSE VARIABILI		75.167,03	41.373,70	13.418,68	103.122,05	
		decremento dotazione organica per riduzione personale a seguito della esternalizzazione di servizi	CCNL 01/04/1999 - art. 15 c. 5; CCNL 22/01/2004 art. 31 c. 2 e 3	1.741,93		-	1.741,93	
		TOTALE RISORSE VARIABILI NETTE AR. 79 COMMA 2 CCNL 16/11/2022		73.425,10	41.373,70	13.418,68	101.380,12	
		TOTALE FONDO DISPONIBILE - ANNO 2023 -		207.975,08	41.373,70	13.418,68	247.912,10	

ALLEGATO B)

ACCORDO DISTRIBUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023

PERSONALE NON DIRIGENTE

Oggetto ed applicazione

Il presente accordo è redatto per la ripartizione del fondo fra le varie finalità di utilizzo in applicazione delle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2023-2025 del personale non dirigenziale del Comune di Lonato del Garda.

Risorse disponibili e modalità di utilizzo

1. L'ammontare complessivo del fondo è stato quantificato con provvedimento dirigenziale n. 153 del 18/02/2023 (parte fissa) e successivamente integrato con provvedimento dirigenziale n. 887 del 17/10/2023 nell'importo totale di € 247.912,10 come analiticamente esposto nella tabella allegata alla citata determinazione. Nella costituzione del fondo 2023 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 CCDI triennale 2023-2025

Destinazione delle risorse

Le risorse decentrate relative all'anno 2023, 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 2023 le indennità sono così individuate e finanziate:

- 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 € **5.150,00**

- 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 € **1.800,00**

- **Indennità di turno** € **20.500,00**
- **Indennità condizioni di lavoro** € **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)** € **900,00**
- **Indennità di funzione** € **3.600,00**

così individuata:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
A	Vice Comandante di PL non incaricato di E.Q. (ex Cat. D)	€ 2.500,00
B	Agente addetto al coordinamento inquadrato nell'Area degli Istruttori (ex Cat. C)	€ 1.100,00

- **Indennità di servizio esterno** € **3.100,00**

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** € **12.250,00**
è destinato a remunerare le seguenti posizioni di responsabilità:

POSIZIONI Area degli Istruttori e Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	
Ufficio Ecologia	€ 2.000,00
Ufficio Lavori Pubblici/Manutenzioni	€ 2.000,00
Ufficio commercio	€ 750,00
Ufficio Suap	€ 750,00
Ufficio Servizi sociali	€ 750,00
Ufficio Segreteria	€ 750,00
Ufficio amministrativo edilizia privata	€ 750,00
Ufficio Risorse Umane	€ 750,00
Ufficio Entrate e Contenzioso	€ 750,00
Ufficio Ragioneria	€ 750,00
Ufficio Pubblica istruzione	€ 750,00
Ufficio Cultura	€ 750,00
Ufficio Servizi Demografici ed elettorali	€ 750,00
<u>TOTALE</u>	12.250,00

Art. 2 - Indennità di comparto

Per l'anno 2023 l'indennità di comparto, finanziata con risorse decentrate stabili, è prevista in **€ 20.000,00** 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 all'interno delle Aree

1. Per l'anno 2023 si destina a nuove progressioni economiche all'interno delle Aree, l'importo di € 8.692,00 su base annua da riservare ai dipendenti appartenenti all'Area degli Operatori Esperti e all'Area degli Istruttori e riconosciuta ai dipendenti che avranno raggiunto un punteggio nella graduatoria finale di merito superiore a 86 punti
2. L'importo complessivo, per l'anno 2023, destinato al finanziamento di tale istituto, comprese le quote consolidate, è pari a **€ 68.692,00 +5.341,00 (B3-D3)**.

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. 4 - Premio correlato alla performance individuale

Differenziazione del premio individuale

Per l'anno 2023, ai dipendenti viene attribuito un fondo pari a **€ 55.179,10** di cui **€ 5.912,05** destinate alla differenziazione del premio individuale.

Art. 5 - Clausola equitativa

Si applica la clausola equitativa prevista dall'art. 34 della preintesa CCNL Normativo Triennio 2023-2025.

Art. 6 - 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 2023, 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.46 del 21/03/2023)

- a) Progetto 2023 - ***“Lonato del Garda 2023, la prevenzione ed il rispetto del C.D.S. e la riorganizzazione del Comando di Polizia Locale da ente capofila (ex gestione associata)***

ad ente singolo” proposto dal Comandante della Polizia Locale del Comune di Lonato del Garda .

Le risorse a disposizione per la realizzazione del progetto, per la parte di competenza del Comune di Lonato del Garda, sono pari a **€ 22.500,00** sono finanziate ai sensi del D.Lgs. 285/1992, art. 208 c. 5-bis. Eventuali risorse non utilizzate per tale istituto non potranno essere utilizzate per altre finalità.

Il progetto avrà termine il 31/12/2023.

Art. 7 - 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**

Le risorse destinate agli incentivi per le “funzioni tecniche” di cui all’art. 113 del D.Lgs. 50/2016, 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 relativo Regolamento Comunale approvato con delibera di G.C. n. 211 del 18/12/2018.

Somme presunte a disposizione per l'anno 2023: € 3.600,00

- **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 IIMU e TARI e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla G.C. n. 224 del 29/12/2022.

Importo presunto per il 2023 **€ 12.000,00**. 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. 8 - Riepilogo utilizzo risorse anno 2023

Si riporta di seguito il riepilogo delle risorse stabili e variabili utilizzate:

TOTALE FONDO PARTE STABILE 2023	146.531,98
--	-------------------

Voci finanziate con la parte stabile

Progressioni economiche orizzontali STORICHE	60.000,00
D3-B3	5.341,00
Progressioni economiche orizzontali NUOVE	8.692,00
Indennità di comparto	20.000,00
Indennità condizioni lavoro	1.300,00
Indennità di turno, reperibilità U.T., orario notturno, festivo	26.550,00
specifiche responsabilità	12.250,00
indennità di funzione	3.600,00
indennità di servizio esterno	3.100,00
	140.833,00

PARTE STABILE DISPONIBILE	5.698,98
----------------------------------	-----------------

TOTALE FONDO PARTE VARIABILE 2023	101.380,12
--	-------------------

Voci finanziate con la parte variabile

funzioni tecniche Incentivi Funzioni Tecniche art. 113, c. 3 D.LGs. 50/2016	3.600,00
imu-tari	12.000,00
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.	1.800,00

67, comma 5 lett. B)

progetto p.l. Progetto 2023 -
"Lonato del Garda 2023, la
prevenzione ed il rispetto
del C.D.S. e la
riorganizzazione del
Comando di Polizia Locale
da ente capofila (ex
gestione associata) ad ente
singolo" 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

22.500,00

totale

51.900,00

PARTE VARIABILE

DISPONIBILE

49.480,12

Totale da destinare alla performance individuale è quindi pari ad € 55.179,10

**Art. 9 - Proventi delle violazioni al codice della strada destinati
alle finalità previdenziale degli appartenenti al Corpo di Polizia
Locale e che confluiscono nel Fondo di previdenza
Complementare Perseo- Sirio**

Per l'anno 2023 vengono destinate alla previdenza complementare € 750,00, comprensive del contributo di solidarietà a carico dell'ente, per ogni agente di Polizia Locale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Lonato del Garda, 27 dicembre 2023

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

R.S.U.

Sacchella Gruerrino *firmato*

Scarabelli Mauro *assente*

Vangone Arturo *assente*

OO.SS.

CISL/FP

Tomasi Gianpietro *firmato*

CGIL/FP

Diego Sinis *firmato*

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Maurizio Sacchi

ASSENTE

Michele Spazzini

firmato

Davide Boglioni

firmato