



CITTA di LONATO del GARDA

Provincia di Brescia

ACCORDO PER DISTRIBUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022.

PERSONALE NON DIRIGENTE

Art. 1 – 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 2018-2020 del personale non dirigenziale del Comune di Lonato del Garda, sottoscritto in data 20/12/2018 e coordinato con il CCDI a livello territoriale per la Polizia Locale per l'anno 2022.

Art. 2 – Risorse disponibili e modalità di utilizzo

1. L'ammontare complessivo del fondo è stato quantificato con provvedimento dirigenziale AF. n. 30 del 21/01/2022 (parte fissa) e successivamente integrato con provvedimento dirigenziale n.1016 del 20/12/2022 nell'importo totale di € 211.120,91 come analiticamente esposto nella tabella allegata alla citata determinazione. Nella costituzione del fondo 2022 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 dal CCDI triennale 2018-2020 e dal CCDI a livello territoriale per la Polizia Locale per l'anno 2022.

Art. 3 – Destinazione delle risorse

Le risorse decentrate relative all'anno 2022, 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. 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.

Art. 4 – Compensi relativi alle indennità (art. 8 CCDI triennale)

L'art. 8 del CCDI triennale 2018-2020 contiene i principi generali e le condizioni di attività lavorativa che legittimano l'erogazione dei compensi accessori definiti "indennità" trattate nei prossimi articoli.

Art. 5 – Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL – art. 9 CCDI triennale e art. 6 CCDI territoriale anno 2022 per la Polizia Locale – servizio intercomunale Comuni di Lonato del Garda, Bedizzole e Calcinato)

1. Nell'Ente è istituito il pronto intervento in reperibilità per i servizi della Polizia Locale, per il servizio tecnico e per i servizi demografici.

2. L'art. 24 del CCNL 21.05.2018 contiene le disposizioni per l'espletamento del servizio di reperibilità e nell'art. 9 del CCDI triennale 2018-2020 e nell'art. 6 del CCDI territoriale per il Personale della Polizia Locale, sono state disciplinate le modalità per il riconoscimento e la liquidazione di detta indennità al personale coinvolto.

3. Il Dirigente dell'Area tecnica, il Comandante della Polizia locale e il Responsabile dei Servizi Demografici dovranno attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi di reperibilità da parte degli addetti.

4. L'importo da destinare a tale riconoscimento è così quantificato:

Area Tecnica	€ 5.150,00
Polizia Locale	€ 4.100,00 (art. 67, c.5 lett. b)
Servizi Demografici	€ 1.800,00 (art. 67, c.5 lett. b)

Art. 6 Indennità di turno (art. 23 CCNL – art. 10 CCDI triennale)

1. L'indennità di turno spetta al personale della Polizia Locale avente qualifica non amministrativa che espleta servizio in turno con le modalità contenute nell'art. 10 del CCDI triennale 2018-2020 in base alle disposizioni di cui all'art. 23 del CCNL 21.05.2018.

2. Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi in turno da parte degli addetti.

3. L'importo da destinare alla liquidazione di tale indennità per l'anno 2022 è pari a € **16.500,00.**

Art. 7 – Riconoscimento indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL – art. 11 CCDI triennale)

1. L'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 contiene le disposizioni per il riconoscimento dell'indennità condizioni di lavoro e nell'art. 11 del CCDI triennale 2018-2020 sono

state disciplinate le modalità, le motivazioni ed i soggetti ai quali poter applicare tale istituto.

2. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza da 1/1/2019, 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.
3. Il dirigente individuerà il personale interessato e predisporrà apposito report per la liquidazione.
4. Ai fini dell'individuazione dei destinatari dell'indennità condizioni di lavoro con specifico riferimento allo svolgimento di attività comportanti il maneggio valori, si stabilisce che venga riconosciuta ai dipendenti nominati agenti contabili con atto formale, alle condizioni indicate nell'art. 11 del CCDI triennale e con i seguenti valori:

ai dipendenti che maneggiano valori di cassa per un importo annuale minimo di € 2.582,00 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.

5. 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.
6. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto si provvederà a recuperare le somme dai risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.
7. In caso di cumulo di attività (disagiate+maneggio valori), l'indennità giornaliera non potrà in ogni caso superare il valore massimo di contratto.
8. L'importo da destinare alla liquidazione di tale indennità, per l'anno 2022, è pari a € **1.300,00**.

Art. 8 – 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 e art. 12 CCDI triennale 2018-2020).

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.

La spesa prevista per l'esercizio 2022 ammonta a complessivi **€ 1.500,00**.

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. 9 – Indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL – art. 5 CCDI territoriale anno 2022 per la Polizia Locale – servizio intercomunale Comuni di Lonato del Garda, Bedizzole e Calcinato)

1. L'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 contiene le disposizioni per l'attribuzione dell'indennità di funzione e nell'art. 5 del CCDI territoriale anno 2022 per il servizio intercomunale di Polizia Locale sono stati disciplinati i criteri, le modalità, le motivazioni ed i soggetti ai quali applicare tale istituto.
2. L'importo delle singole indennità varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00. 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 P.O. di Cat. D (dipendente comune di Lonato del Garda - nominato dalla Conferenza dei Sindaci, sentito il Comandante)	€ 2.500,00
B	Commissario di PL non incaricato di P.O. di Cat. D (dipendente Comune di Lonato del Garda)	€ 1.400,00
D	Agente addetto al coordinamento di Cat. C (dipendente Comune di Lonato del Garda)	€ 1.100,00
E	n. 2 Assistenti di Polizia Locale Cat. C (dipendenti Comune di Calcinato € 500,00 cadauno)	€ 1.000,00

3. Per le finalità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018, il Comune di Lonato del Garda destina per l'anno 2022, la somma complessiva pari ad € 5.000,00 come previsto nell'art. 5 del CCNL territoriale sopra citato.
4. Gli eventuali risparmi, al netto delle possibili maggiori somme necessarie per corrispondere l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 4 del CCDI territoriale per la P.L., confluiranno nel Fondo della Performance individuale del restante personale del Comparto.

Art. 10 – Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL – art. 4 CCDI territoriale anno 2022 per la Polizia Locale – servizio intercomunale Comuni di Lonato del Garda, Bedizzole e Calcinato)

1. L'indennità di servizio esterno, disciplinata dall'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 e dall'art. 4 del CCDI territoriale anno 2022 per la Polizia Locale, spetta al personale della Polizia locale che presta attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno ed è stabilita in € 2,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario giornaliero.
3. Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
4. Per le finalità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018, il Comune di Lonato del Garda destina la somma complessiva pari ad **€ 1.800,00** come previsto nell'art. 4 del CCNL territoriale sopra citato.
5. 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 incapienza, da quelle destinate alla performance individuale del medesimo personale.

Gli eventuali risparmi confluiranno nel Fondo della Performance individuale del personale del Corpo di Polizia Locale.

Art. 11 – Riconoscimento indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 CCNL – art. 13 CCDI triennale)

1. L'art. 13 del CCDI triennale 2018-2020 prevede i criteri per il riconoscimento dell'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018 per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Per l'anno 2022 il fondo, determinato nell'importo di **€ 10.250,00** è destinato a remunerare le seguenti posizioni di responsabilità:

POSIZIONI di CATEGORIA "C" e "D"	
Ufficio Ecologia	1.500,00
Ufficio Lavori Pubblici/Manutenzioni	2.000,00
Ufficio commercio	750,00
Ufficio delle Entrate e delle Uscite	750,00
Ufficio Servizi sociali	750,00
Ufficio amministrativo edilizia privata	750,00
Ufficio Risorse Umane	750,00
Ufficio tributi Contenzioso	750,00
Ufficio Cultura	750,00
Ufficio Servizi Demografici	750,00
Ufficio Segreteria e affari generali	750,00
<u>TOTALE</u>	10.250,00

3. La liquidazione dell'indennità è disposta annualmente con provvedimento del dirigente di riferimento previa applicazione dei criteri e delle modalità contenuti nell'art. 13 del CCDI triennale 2018-2020.

Art. 12. Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004 e art. 5, comma 1, lett. d) del CCNL triennale 2018/2020)

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, nell'anno 2019, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33, sulla base degli importi indicati in tabella D del CCNL 22.01.2004. Dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004, il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni, destinate alla copertura di nuovi posti in organico, è da reperire con mezzi ordinari di bilancio, dal momento che non può gravare sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Per l'anno 2022 l'indennità di comparto, finanziata con risorse decentrate stabili, è prevista in **€ 19.000,00** complessivi.

Art. 13 – Progressioni economiche all'interno della categoria (art. 16 CCNL – art. 5 c. 1 lett. c) CCDI triennale 2018-2020)

1. L'art. 16 del CCNL 21.05.2018 disciplina la progressione economica all'interno della categoria.
2. A valere dal 1° gennaio 2019 per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, sulla base delle risorse stabili a ciò destinate dai CCDI annuali di parte economica, per ciascuna categoria, si applicano le procedure dettagliatamente contenute nell'art. 5, comma 1, lett. C, del CCDI triennale 2018/2020.
3. Per l'anno 2022 non si destina nessun importo a nuove progressioni.
4. L'importo complessivo, per l'anno 2022, destinato al finanziamento di tale istituto, comprese le quote consolidate, è pari a **€ 57.000,00**.

**Art. 14 – Premio correlato alla performance individuale (art. 68 CCNL)
Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL)
(art. 6 CCDI triennale 2018/2020)**

1. Per la distribuzione delle risorse si applicano i criteri contenuti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi ed in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti individuali.
2. L'art. 6 del CCDI triennale 2018-2020 contiene le disposizioni inerenti le modalità di riparto delle risorse destinate alla performance individuale nonché della differenziazione del premio individuale.

3. Per l'anno 2022, ai dipendenti della Polizia Locale viene attribuito un fondo pari a € **8.529,41** e agli altri dipendenti un fondo pari a € **46.460,00**.
4. 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:

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

Dove:

RPM = Risorse performance per la maggiorazione

RPT= Risorse performance totali

% magg. = percentuale di maggiorazione in CCDI

%DipM= % dipendenti con maggiorazione

Pertanto le somme destinate a detta maggiorazione corrispondono rispettivamente a € **913,86** e a € **4.977,85**.

I suddetti importi sono ripartiti, da ciascun Dirigente/Comandante Corpo Polizia Locale, a favore del personale valutato, in ordine di punteggio ottenuto, tenendo conto delle esclusioni di cui ai commi 5 e 6 dell’art. 6 del CCNL triennale 2018-2020 e con i criteri previsti dal medesimo articolo. La somma a disposizione di ciascun dirigente/Comandante di Polizia Locale 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. 15 – Clausola equitativa (art. 5, c. 3 CCDI triennale 2018/2020)

In applicazione dell’art. 5 - comma 3 – del CCDI triennale 2018-2020, per finalità equitative, al personale che percepisce un trattamento economico accessorio previsto dall’art. 59, comma 1 – lett. p) del D.Lgs. 446/97 e dell’art. 113 del D.Lgs. 50/2016, nonché delle previgenti disposizioni normative in materia, di importo superiore a € 2.000,00, il premio correlato alla performance individuale è ridotto del 30%. Tale riduzione non si applica alla eventuale differenziazione del premio individuale di cui al comma precedente (art. 6, c.10 del CCDI triennale 2018-2020).

Art. 16 – Premio correlato alla performance organizzativa

Compensi correlati al raggiungimento di obiettivi definiti nel Piano delle Performance o altri strumenti di programmazione (art. 67 c. 5 lett. b).

Nella parte variabile dello fondo risorse decentrate anno 2022, 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.199 del 29/11/2022) e inseriti nel CCDI a livello territoriale per la Polizia Locale tra i Comuni di Lonato del Garda, Bedizzole e Calcinato (art. 3).

- a) Progetto 2022 - **“Lonato, Bedizzole e Calcinato per la sicurezza anche di notte”** (art. 3, c. 1 lett. a) CCDI territoriale Polizia Locale anno 2022)

Le risorse a disposizione per la realizzazione del progetto, per la parte di competenza del Comune di Lonato del Garda, sono pari a **€ 21.787,67** sono finanziate ai sensi del D.Lgs. 285/1992, art. 208 c. 5-bis.

Il progetto avrà termine il 31/12/2022.

- b) Il Progetto anno scolastico in corso – **“Educazione stradale”** (art. 3, c. 1 lett. b) CCDI territoriale Polizia Locale anno 2022)

Le risorse a disposizione per la realizzazione del progetto, per la parte di competenza del Comune di Lonato del Garda, sono pari a **€ 333,33** e finanziate ai sensi del D.Lgs. 285/1992, art. 208 c. 5-bis.

Le risorse verranno assegnate ai dipendenti in base ai criteri di riparto definiti nel CCDI a livello territoriale sopra citato.

- c) Progetto individuale anno 2022 **“Coordinamento Corpo Intercomunale di Polizia Locale”**

Le risorse aggiuntive stanziare dalla Giunta Comunale per la realizzazione del progetto (cfr. linee di indirizzo fornite con provvedimento n.199 del 29/11/2022) sono pari a **€ 2.812,50** e finanziate ai sensi del D.Lgs. 285/1992, art. 208 c. 5-bis.

Eventuali risparmi sui progetti formeranno economie di bilancio.

Art. 17 - Compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lett. C 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 dell'art. 67, comma 3, lett. C) del CCNL 21/05/2018 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 2022: € 3.600,00

- **Art. 59, comma 1, lett. p), D.Lgs. 446/97: attività di accertamento ICI.**

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 ICI e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla G.C. n. 270 del 18/12/2001.
3. Il riparto delle somme da corrispondere ai dipendenti interessati è operata dal dirigente competente secondo i seguenti criteri:
 - qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento;
 - apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività;
 - qualità dell'apporto personale

Importo presunto per il 2022 € **1.000,00** (5% degli introiti effettivamente riscossi a seguito degli accertamenti effettuati dal personale dell'ufficio tributi). Il riparto delle somme da corrispondere ai dipendenti interessati è operata dal dirigente competente secondo i criteri sopra citati.

Art.18 - Riepilogo utilizzo risorse anno 2022

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

Istituto economico finanziato	Importo
Progressioni economiche orizzontali	57.000,00
Indennità di comparto	19.000,00
Indennità per particolari responsabilità	10.250,00
Indennità di funzione	5.000,00
Indennità di Reperibilità Tecnici	5.150,00
Indennità di Turno	16.500,00
Indennità condizioni lavoro	1.300,00
Indennità servizio esterno vigili	1.800,00
Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno di riposo settimanale e per lavoro ordinario notturno, festivo e festivo-notturno	1.500,00
Produttività individuale del personale	46.460,00
Fondo per il personale Polizia locale	8.529,41
Progetto 2022: " Lonato, Bedizzole e Calcinato per la sicurezza anche di notte" - Art. 67, comma 5 – lett. B) finanziato da proventi art. 208 C.d.S. D.Lgs. 285/92	21.787,67
Progetto Polizia Locale 2022 "Educazione stradale" - Art. 67, comma 5 – lett. B) finanziato da proventi art. 208 C.d.S. D.Lgs. 285/92	333,33
Progetto individuale 2022 "Coordinamento Corpo Intercomunale di Polizia Locale" - Art. 67, comma 5 – lett. B) finanziato da proventi art. 208 C.d.S. D.Lgs. 285/92	2.812,50
Progetto "Reperibilità Corpo polizia Locale" - Art. 67, comma 5 lett. B) – finanziato da proventi art. 208 C.d.S. D.Lgs. 285/92	4.100,00
Progetto "Reperibilità servizi Demografici" Art. 67, comma 5 lett. B)	1.800,00
Incentivi Funzioni Tecniche art. 113, c. 3 D.LGs. 50/2016	3.600,00

Incentivi per recupero evasione ICI	1.000,00
Compensi Istat	0,00
Ordine Pubblico per emergenza COVID – Art. 4 comma 9 DL n. 19/2020	3.198,00
TOTALE €	211.120,91

Art. 19 - Disposizioni finali.

1. Ai sensi dell'art. 5, c. 2 del CCDI triennale 2018-2020, la quota che residua dopo il finanziamento degli istituti contrattuali di cui agli artt. 5 (solo per la reperibilità dell'area tecnica), 6, 7, 8, 11, 12 e 13 del presente accordo è destinata al finanziamento dei compensi per la premialità di cui al precedente art. 14.
2. Nelle more della sottoscrizione del successivo Accordo di parte economica valido per l'anno 2022, 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.
1. 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. 14 del presente CCDI.

Art. 20 – Approvazione e ratifica

1. Il presente accordo decentrato, corredata dalla relazione illustrativa e tecnico finanziaria è inviata, ai sensi dell'art. 8, comma 6 del CCNL 21.05.2018, 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 8 del CCNL 21.05.2018.
5. Ai sensi dell'art. 67 del D.L. 112/2008 tale accordo sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

Letto, confermato e sottoscritto.

Lonato del Garda, 30/12/2022

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

R.S.U.

Sacchella Gruerrino *FIRMATO*

Scarabelli Mauro *ASSENTE*

Vangone Arturo *ASSENTE*

OO.SS.

CISL/FPS Gianmarco Pollini *FIRMATO*

CGIL/FP Diego Sinis *FIRMATO*

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Maurizio Sacchi

Michele Spazzini

Davide Boglioni

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO