

COMUNE DI LONATO DEL GARDA

Relazione illustrativa

Contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025 e distribuzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 – Personale non dirigente -

Modulo 1°

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 19/12/2023 Contratto: 27/12/2023
Periodo temporale di vigenza	TRIENNIO 2023- 2025 E CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale dott. Maurizio Sacchi Componenti: Dirigente area Finanziaria dott. Davide Boglioni Dirigente area Amministrativa: dott. Michele Spazzini Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione CISL FP, FP CGIL, U.I.L.FPL, CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI. Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL- FP (Gianpietro Tomasi) FP CGIL (Diego Sinis) R.S.U. Guerrino Sacchella, Scarabelli Mauro, Vangone Arturo
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Materie demandate alla contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa	E' stata acquisita la certificazione dell'organo di controlli interno? Sì, con esame positivo in data 19/12/2023
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli L'Organo di Controllo interno non ha effettuato alcun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato approvato, con delibera di G.C. n. 80 del 30.05.2023 il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, nel quale sono convogliati il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e il Programma Triennale di prevenzione della corruzione triennio 2023-2025
		Successivamente con delibera di Giunta Comunale n. 148 del 26/09/2023 veniva approvato l'Aggiornamento n. 1 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021,
		Per quanto di competenza è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009.
La Relazione della Performance 2022 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 - delibera G.C. n.137 del 05.09.2023.		
Eventuali osservazioni		

Modulo 2° - Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorio – risultati attesi – altre informazioni utili)

A – Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto decentrato integrativo per il triennio 2023-2025, sottoscritto nella riunione del 27 dicembre 2023 è strutturato come segue:

Parte I - Parte generale

Art. 1 – Campo di applicazione.

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le Amministrazioni e 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 omnicomprendivo previsto dall'art. 90, comma 3 del TUEL.

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

L'articolo definisce l'efficacia e la durata del contratto integrativo. Nonché i tempi e le procedure di applicazione del contratto. 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

Art. 3 - Informazione

Art. 4 – Confronto

Art. 5 – Organismo paritetico per l'innovazione

Art. 6 - Contrattazione collettiva decentrata integrativa

Art. 7 – Clausole di raffreddamento

Art. 8 – Interpretazione autentica

I suddetti articoli specificano il ruolo strategico del sistema di relazioni sindacali e dell'importanza della contrattazione consolidata negli anni.

Si precisa che il Comune di Lonato del Garda al 31.12.2022, ha meno di 70 dipendenti e non è, pertanto, tenuto ad istituire l'organismo paritetico per l'innovazione. Qualora, nell'arco del triennio risulti che il Comune di Lonato del Garda abbia più di 70 dipendenti nel sopracitato art. 5 vengono definiti le modalità per la sua costituzione, il funzionamento e i compiti esercitati.

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

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 Progressione economiche all'interno delle Aree

Si illustrano i criteri per le progressioni economiche all'interno delle Aree previste dall'art. 14 del CCNL 2019/2021., individuando i requisiti di ammissione, le procedure selettive e i criteri di valutazione. La progressione economica viene riconosciuta nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili del fondo nell'anno di riferimento di cui all'ex art. 79 del CCNL.

Parte III - Istituti Particolari

Art 12 – Incarichi di Elevata Qualificazione

Si da atto che per il 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 comunale approvato con delibera di Giunta Comunale n. 79 del 14/05/2019, modificata da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 107 del 18/07/2023

Art. 13- Turnazioni

Per il personale di Polizia Locale avente qualifica non amministrativa, adibito a servizi organizzati in turno viene corrisposta la maggiorazione oraria prevista dall'art. 30 del CCNL.

Ad integrazione di quanto previsto dal comma 8 all' art. 30 del CCNL, vengono individuate ulteriori situazioni personali o familiari per le quali, a richiesta, il dipendente può essere escluso dall' effettuazione di turni notturni.

Viene concordato che il turno festivo infrasettimanale sarà indennizzato con la maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74 comma2 lett. c) del CCNL

Art- 14 – Reperibilità

Nell'ente risulta istituito il pronto intervento in reperibilità per la Polizia Locale, il servizio tecnico e servizi Demografici.

Si conferma che l'istituzione del servizio di reperibilità è disposta dalla Giunta Comunale. Il compenso per il servizio in esame, liquidato con cadenza mensile, è stabilito dall'art. 24 comma 1 del CCNL 21/05/2018.

Tale indennità non compete durante l'orario di servizio. Si concorda che il dipendente che fruisce di una giornata di ferie o di permesso retribuito non può contemporaneamente svolgere servizio di pronta reperibilità in quanto questa si configura come prestazione di servizio contrattualmente retribuita e quindi incompatibile con la contemporanea fruizione di ferie o permessi, in occasione dei quali il dipendente deve essere lasciato libero da qualsiasi impegno lavorativo.

Ai sensi dell'art. 24, 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 giornaliere)

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

Vengono illustrate le modalità di attuazione dell'istituto

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

Vengono illustrati i criteri per:

- La pausa giornaliera:
- il riconoscimento del servizio mensa per i dipendenti comunali e, in attuazione del disposto di cui all'art. 35, comma 10 del CCNL, viene concordato che 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 – Art. 21

Vengono illustrati rispettivamente la normativa relativa alla fruizione delle Ferie, festività sopresse e festività infrasettimanali e le modalità di richiesta e di fruizione dei permessi da parte dei dipendenti

Art. 20 – Ferie e riposi solidali

Viene istituita la banca ore delle ferie solidali e determinati i criteri per la costituzione e relativo l'utilizzo.

Art. 22 – Destinatari e processi della formazione - Art. 25 - Formazione lavoro agile e lavoro da remoto

Si specifica che in sede di confronto si provvederà 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 e per le iniziative formative per il personale che usufruisca di modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile o da remoto.

Art. 23 – Lavoro Agile

Si dà atto che l'Istituto è disciplinato dal "Regolamento comunale del lavoro agile" approvato con Delibera di G.C. n. 73 del 23/05/2023.

Art. 23 – Lavoro da remoto

Per quanto riguarda il lavoro da remoto si dà atto che tale istituto sarà oggetto di apposito regolamento comunale.

Parte IV – trattamenti economici

Art. 26 – Trattamento economico

Negli allegati A) e B) si dà atto:

- dell'ammontare complessivo del fondo costituito con provvedimento n. 153 del 18/02/2023 (parte fissa) ed integrato successivamente con provvedimento n. 887 del 17/10/2023 dal dirigente dell'area finanziaria, come analiticamente esposto nella tabella allegata all'atto stesso nell'importo totale di € 247.912,10;
- della destinazione delle risorse.

Art. 27 – Compensi relativi alle indennità

L'articolo riguarda le fattispecie, i criteri e le procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.

Art. 28 - Indennità condizioni lavoro.

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" e personalee presta la propria attività in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e modi, sulla base di esigenze organizzative dell'ente

Vengono determinati i criteri, i valori e le procedure per individuare e corrispondere i relativi compensi.

Art. 29 – Maggiorazioni orarie per attività prestate nel giorno di riposo settimanale e Maggiorazioni orarie per lavoro ordinario notturno, festivo e festivo-notturno.

Al personale che per esigenze particolari di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale viene riconosciuto il trattamento economico previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000.

Le parti concordano che, in mancanza di turnazione, al dipendente 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, comma 5, del CCNL 14/09/2000.

Art. 30 - Indennità per particolari responsabilità

Vengono determinati i criteri e i valori dell'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL;

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,	2.000,00

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)	
• 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: ○ entrate e contenzioso; ○ risorse umane ○ ragioneria ○ pubblica istruzione ○ servizi sociali ○ commercio ○ suap ○ segreteria ○ servizi demografici ed elettorali ○ cultura ○ edilizia privata (amministrativo)	750,00

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. 32 – Premio correlato alla performance organizzativa

Le risorse annualmente destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimenti degli obiettivi predefiniti nel P.I.A.O. approvato annualmente con delibera dalla Giunta Comunale.

Nella parte variabile dello 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. 33 – Premio correlato alla performance individuale Differenziazione del premio individuale

Le risorse destinate annualmente alla performance individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi definiti nel PEG/Piano delle Performance, approvato annualmente con delibera di G.C. relativi all'amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.

Vengono illustrate le modalità di riparto per tali risorse dando atto che verranno applicati i criteri contenuti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance

Si determinano, altresì, le risorse da destinare alla “differenziazione del premio individuale”.

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

Di seguito la tabella sintetica della costituzione del fondo 2023:

	NUM	VOCI RISORSE STABILI	Norma di riferimento	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
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	Risorse aggiuntive art. 3 CCNL 16/07/96 (0,65% m.s. 1995)	CCNL 16/07/1996 - art. 3	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
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
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
st	7	art. 15 - comma 1 - lett. h) CCNL 01/04/99 Somme destinate indennità di funzione 8 ^a q.f. (ex art. 37 - comma 4 - CCNL 06/07/95)	CCNL 01/04/1999 - art. 15 c. 1 lett. H	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
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
st	10	Fondo per retribuzione di posizione preesistente alla creazione di posizioni dirigenziali	CCNL... 31/03/1999 - art. 11	12.457,93
		TOTALE FONDO CONSOLIDATO		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
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
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
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

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
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
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
	18	TOTALE RISORSE STABILI LORDE		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
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
		TOTALE RISORSE STABILI NETTE		197.308,80
		RISORSE 2017 PER RETRIBUZIONE POSIZIONE E RISULTATO P.O.		- 73.625,00
		TOTALE FONDO CONSOLIDATO 2017 - art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018		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
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
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
		TOTALE FONDO PARTE STABILE - ART 79 c.1, lett a) - CCNL 16/11/2022		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		146.531,98
		VOCI RISORSE VARIABILI	Norma di riferimento	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	-
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	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	-
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
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
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	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	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
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	12.000,00
var	37	istituzione serv. Reperibilità servizi demografici art. 67 comma 5, lett. b)	Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2019/2021	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	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	-
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
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
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
		TOTALE RISORSE VARIABILI		103.122,05
var	41	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
		TOTALE RISORSE VARIABILI NETTE AR. 79 COMMA 2 CCNL 16/11/2022		101.380,12
		TOTALE FONDO DISPONIBILE - ANNO 2023 -		247.912,10

Parte V – Polizia Locale

Art. 36 - Indennità di vigilanza

Le parti prendono atto che l'indennità è incrementata di € 200,00 lordi annua dall'art. 99 del CCNL

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

Viene disciplinato tale istituto

Art. 38 – Proventi delle violazioni al codice della strada

Ai sensi dell'art. 98 del CCNL vengono individuate la destinazione della quota ex art. 208 CDS alle finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato ed in particolare vengono determinati i destinatari, il criteri di riparto e il versamento della quota ex art. 208 CDS che confluisce 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

Art. 39 – Indennità di servizio esterno

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 2,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno (diurno, serale, notturno o festivo diurno, notturno festivo), nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno a metà dell'orario di lavoro;

Art. 40 – Indennità di funzione:

L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL, viene riconosciuta al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ). Vengono individuati ruoli e grado rivestiti dei destinatari dell'indennità nonché l'importo riconosciuto.

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 dall'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, corredato dalla relazione illustrativa e tecnico finanziaria è inviato, 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.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Riepilogo utilizzo risorse anno 2023.

L'art. 35 del CCDI viene allegato prospetto dimostrativo dell'utilizzo delle risorse stabili e variabili del fondo relativo all'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
	140.333,00

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

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

Voci finanziate con la parte variabile

funzioni tecniche Incentivi	3.600,00
------------------------------------	-----------------

Funzioni Tecniche art. 113, c.
3 D.LGs. 50/2016

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.
67, comma 5 lett. B)

1.800,00

**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

Premio correlato alla performance individuale
Differenziazione del premio individuale – Anno 2023 -

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

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del precedente CCDI 2018/2020.

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come contenuti nel sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale con provvedimento n. 28 del 05/03/2019.

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

L'accordo per l'anno 2023 destina 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

L'importo complessivo, per l'anno 2023, destinato al finanziamento di tale istituto, comprese le quote consolidate, è pari a **€ 68.900,00 +5.341,00 (B3-D3)**.

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

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

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

secondo quanto contenuto nel P.I.A.O.2023-2024.

IL DIRIGENTE AREA FINANZIARIA

dott. Davide Boglioni

FIRMATO

Lonato del Garda, 27 dicembre 2023