



COMUNE DI LONATO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

IPOTESI DI CONFRONTO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE PER L'ANNO 2024.

Relazione illustrativa

Modulo 1°

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

Data di sottoscrizione	L'ipotesi di confronto in oggetto riguarda il trattamento economico di un numero di dirigenti in servizio inferiore a 3 unità e, pertanto, l'Ente non ha attivato la CCI, ma le procedure di cui all'art. 5 del CCNL 16/07/2024 come previsto dall'art. 35 comma 4 del medesimo CCNL Verbale di confronto in data _____ Sottoscrizione definitiva in data _____
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024
Composizione della delegazione trattante	L'ente non ha istituito la delegazione trattante di parte pubblica e la parte datoriale al tavolo del confronto è stata identificata nella figura del Segretario Generale dell'Ente, tra le cui funzioni rientra quella di rappresentare l'Amministrazione in fase di confronto per la definizione della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti.
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Rispetto dell'iter adempimenti contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo? Sì, in data 23/12/2024
	Allegazione della Certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa	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	E' stato adottato il Piano delle Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? Sì, è contenuto all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (PIAO) ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni ed è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 06/02/2024 e s.m.i.
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009? Sì, è contenuto all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni ed è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 06/02/2024 e s.m.i.
		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 2023, è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 – delibera G.C. n. 122 del 20/09/2024.		
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 nel verbale di confronto

L'ipotesi di confronto è finalizzata a determinare la quota da destinare al Fondo per la retribuzione di Posizione e di Risultato del personale dirigente del Comune di Lonato del Garda, per l'anno 2024.

Nelle premesse vengono citati i provvedimenti adottati nel tempo dall'Amministrazione:

1. della delibera di G.C. n. 205 del 28/12/2017 ad oggetto "Revisione della dotazione organica e ricognizione annuale delle eccedenze di personale. Anno 2018" con la quale, tra l'altro:
 - veniva disposta la soppressione del posto vacante di dirigente dell'area tecnica a decorrere dal 1° gennaio 2018, mantenendo in capo ai due dirigenti le funzioni già affidate "ad interim";
 - demandato al Nucleo di Valutazione la rimodulazione della retribuzione di posizione e di risultato, previa pesatura delle due posizioni dirigenziali, a valere dalla data di soppressione del posto di dirigente vacante a seguito cessazione del titolare;
2. della delibera di G.C. n. 111 del 10/07/2018 con la quale veniva approvato il nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali proposto dal Nucleo di valutazione con verbale datato 08/06/2018 e la conseguente attribuzione della retribuzione di posizione annua di € 41.000,00 (per 13 mensilità) ai due dirigenti in servizio presso l'Ente;
3. dei decreti sindacali:
 - n. 19 del 01.05.2021, con il quale sono stati conferiti al Dott. Davide Boglioni, dal 1° maggio 2021 e fino al termine dell'attuale mandato amministrativo, i poteri e le funzioni dirigenziali di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267 del 18.08.2000 per il settore dei servizi economico finanziari, entrate tributarie, patrimonio, servizi alla persona e lavori pubblici;
 - n. 20 del 01.05.2021, con il quale sono stati conferiti al Dott. Michele Spazzini, dal 1° maggio 2021 e fino al termine dell'attuale mandato amministrativo, i poteri e le funzioni dirigenziali di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267 del 18.08.2000 per il settore dei servizi amministrativi, cultura e turismo, informatica e smart city, urbanistica ed edilizia nonché le funzioni di vicesegretario;
 - n. 3 del 16.05.2023, con il quale è stato integrato l'incarico conferito al Dott. Michele Spazzini, con attribuzione della dirigenza dell'Area del Corpo di Polizia Locale, dal 16 maggio 2023 e fino al termine dell'attuale mandato amministrativo;

Viene richiamato l'art. 57 del CCNL 17/12/2020 relativo alle nuove disposizioni che le Amministrazioni devono seguire per la costituzione del fondo 2024 che, in particolare, recita

1. *Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia”;*
2. *Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui al comma 1 è costituito con le seguenti risorse;*
 - a) *Unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili, negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D.lgs. 165/2001 – destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;*

omissis

L'accordo, costituito da cinque articoli, identifica

All'art. 1 il campo di applicazione e la validità dello stesso.

All'art. 2 si dà atto della consistenza del fondo pari a € 156.434,79 che rispetta il limite del Fondo 2016 in quanto:

- l'incremento di € 4.176,82 relativo all'applicazione dell' art. 56 comma 1 CCNL 17/12/2020, pari al 1,53% del monte salari della dirigenza per l'anno 2015, non è soggetto al limite in argomento.
- l'incremento di € 4.486,10 relativo all'applicazione dell' art. 39 comma 1 CCNL 16/07/2024, pari al 2,01% del monte salari della dirigenza per l'anno 2018, non è soggetto al limite in argomento.
- l'incremento di € 1.473,06 relativo all'applicazione dell' art. 39 comma 3 CCNL 16/07/2024, pari al 0,22% del monte salari della dirigenza per l'anno 2018, non è soggetto al limite in argomento.
- L'importo di € 1.500,00 relativo agli incentivi per recupero evasione IMU e TARI a norma delle disposizioni di cui all'art. 1 comma 1091, della legge n. 145/2018, non è soggetto al limite in argomento.
- L'importo di € 4.504,20 relativo all'applicazione dell'art. 53 comma 7 del D.lgs. 165/2001, non è soggetto al limite in argomento.
- L'importo di € 4.504,20 relativo all'applicazione dell'art. 43, c. 2 3 del CCNL 16/07/2024 non è soggetto al limite in argomento.

All'art. 3 viene specificata la destinazione delle risorse;

Nell'art. 4 viene dato atto che l'art. 23 del CCNL 16/07/2024 "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato" non trova applicazione nel Comune di Lonato del Garda in quanto il numero dei dirigenti in servizio è inferiore a n. 5.

Nell'art. 5 "Criteri e meccanismi di valutazione dei risultati" si rimanda al sistema di misurazione e valutazione della performance previsto dal vigente Regolamento approvato con delibera di G.C. n. 28 del 05/03/2019;

L'art. 6 è deputato alle disposizioni finali..

Si da atto che I dirigenti in servizio con atto unilaterale in data 29/11/2024, pervenuto al Comune di Lonato del Garda in data 29/11/2024 prot.n. 48511, hanno dichiarato di rinunciare, per l'anno 2024, all'importo complessivo di € 12.250,00 a titolo di retribuzione di risultato.

Le parti stabiliscono, inoltre, di rimandare a successivo accordo la definizione dei criteri relativi ai seguenti istituti contrattuali:

- Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi (Artt. 35 comma 1 lettera c), 40 e 64 CCNL Area Dirigenza del 16/07/2024)
- Welfare integrativo (Artt. 26 e 35 comma 1 lettera d) CCNL Area Dirigenza del 16/07/2024).

B – Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base della costituzione del Fondo, come da provvedimento dirigenziale n. 1018 del 28/11/2024 e del valore della retribuzione di posizione riconosciuta a ciascuna posizione dirigenziale, come da delibera di Giunta Comunale n. 111 del 10/07/2018 successivamente rideterminata in applicazione al CCNL del 17/12/2020 e al CCNL del 16/07/2024, le somme a disposizione vengono così destinate:

ANNO 2024	DESTINAZIONE	% RISPETTO AL TOTALE DEL FONDO
Retribuzione di posizione	€ 84.379,00	54,46%
Retribuzione di risultato	€ 66.051,59	42,63%
Retribuzione di risultato (onnicomprensività art. 43 CCNL 2019-2021)	€ 4.504,20	2,91%
Totale destinazione	€ 154.934,79	100,00%
Incentivi per recupero evasione IMU TARI a norma delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 1091 della Legge n. 145/2018	€ 1.500,00	
Totale fondo disponibile	€ 156.434,79	

C) Effetti abrogativi impliciti

Il confronto determina effetti abrogativi impliciti.

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

Le previsioni del contratto sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applicano le norme previste dal vigente Sistema di valutazione e misurazione delle performance (delibera di G.C. n. 28 del 05/03/2019)

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

Istituto non previsto per il personale Dirigenziale.

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

I risultati attesi dalla sottoscrizione del confronto e dalla destinazione delle risorse finalizzate a remunerare la performance del personale dirigente sono:

- una piena realizzazione degli obiettivi gestionali di Performance organizzativa e individuale previsti nel Piano delle performance:
- un comportamento organizzativo posto in essere dalla dirigenza sulla base del sistema di valutazione approvato dall'ente.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Voce non presente

Lonato del Garda, 23/12/2024

IL DIRIGENTE AREA FINANZIARIA
E RISORSE UMANE
(dott. Davide Boglioni)
FIRMATO