



# COMUNE DI MARCHENO

Provincia di Brescia (BS)

ORIGINALE

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 89 del 17/12/2025

OGGETTO:	AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE - TRIENNIO 2023/2025 E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI - ANNO 2025 E AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL CORPO DI POLIZIA LOCALE DI VALLE TROMPIA. DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUITIBILITÀ'
----------	---

L'anno 2025, addi **diciassette**, del mese di **Dicembre**, alle ore **21:10**, presso questa sede comunale, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale.

Assume la presidenza il Sindaco **Diego Bertussi**.

Assiste la seduta Il Segretario Comunale **Dott.ssa Mariateresa Porteri**.

Al momento della trattazione dell'argomento all'ordine del giorno, intervengono i signori:

Cognome e Nome	Qualifica	Presente
BERTUSSI DIEGO	Sindaco	SI
RINALDIN GIOVANNI	Vice Sindaco	SI
CONTESSA SILVIA	Assessore	SI
TORRI MONICA	Assessore	SI
GITTI ROBERTO	Assessore esterno	SI

**Totale Presenti: 5 Totale Assenti: 0**

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento:

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE. DELIBERA DI GIUNTA N. 89 DEL 17/12/2025 21:10:00.  
documento firmato digitalmente da Diego Bertussi, Mariateresa Porteri, Marcheno, 29/12/2025.  
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

<b>OGGETTO:</b>	AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE - TRIENNIO 2023/2025 E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI - ANNO 2025 E AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL CORPO DI POLIZIA LOCALE DI VALLE TROMPIA. DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUITIBILITÀ'
-----------------	---

## LA GIUNTA COMUNALE

Udita la relazione illustrativa del proponente;

Vista l'allegata proposta di deliberazione relativa all'oggetto;

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione integrale senza modificazioni;

Visti gli allegati pareri resi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile del provvedimento in adozione;

Richiamato l'art. 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Richiamato altresì l'art. 107 commi 1 e 2 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Con votazione favorevole unanime palese,

## DELIBERA

- 1) di approvare l'allegata proposta di deliberazione, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) di dare atto che costituiscono allegati della proposta di deliberazione:
  - parere di regolarità tecnica
  - parere di regolarità contabile
  - **Allegato "A"** - Preintesa CCDI del personale del comune di Marcheno
  - **Allegato "B"** - Relazione illustrativa e tecnico finanziaria
  - **Allegato "C"** - Parere dell'organo di revisione economico finanziaria (verbale n. 9 in data 16/12/2025, prot. n. 10321 del 17/12/2025)
  - **Allegato "D"** - Preintesa gestione associata del servizio di Polizia Locale

Successivamente la Giunta Comunale, con separata e favorevole votazione unanime

## DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma quarto, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

## LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO:

- la deliberazione n. 33 del 07/10/2024 con cui il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027;
- la deliberazione n. 7 del 10/02/2025 con cui il Consiglio Comunale ha approvato la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027;
- la deliberazione n. 8 del 10/02/2025 con cui il Consiglio Comunale ha approvato il bilancio di previsione 2025/2027 e sue modifiche e integrazioni;
- la deliberazione n. 6 del 10/02/2025 con cui la Giunta ha assegnato ai Responsabili dei Servizi i capitoli di entrata e di spesa, e sue modifiche e integrazioni;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 24/03/2025 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027;
- la deliberazione n. 14 del 28/04/2025 con la quale il Consiglio Comunale ha approvato il rendiconto dell'esercizio finanziario 2024;

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 80 del 19/11/2025 con la quale sono stati forniti alla delegazione trattante di parte datoriale gli indirizzi per la contrattazione integrativa - triennio 2023/2025 e la destinazione delle risorse aggiuntive al fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2025;

VISTA l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio 2023/2025 e per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2025 sottoscritta in data 26/11/2025 (**allegato "A"**), corredata dalla relazione illustrativa e tecnico finanziaria (**allegato "B"**);

RICHIAMATO l'art. 8, comma 7, del CCNL stipulato il 16/11/2022, il quale prevede che, una volta effettuati il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, a cura dell'Organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, con le modalità indicate nell'articolo succitato e, in ogni caso, trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;

CONSIDERATO che la predetta ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio 2023/2025 e per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2025, sottoscritta in data 26/11/2025, è stata sottoposta all'Organo di Revisione e che lo stesso ha attestato quanto sopra specificato, come risulta da verbale n. 9 in data 16/12/2025, prot. n. 10321 del 17/12/2025 (**Allegato "C"**);

RICHIAMATA la preintesa relativa all'ipotesi di contratto collettivo integrativo territoriale del personale dipendente non dirigente del corpo di Polizia Locale di Valle Trompia per il triennio 2023 - 2025, parte economica 2025, allegata alla presente (**Allegato "D"**), le cui risultanze economiche sono debitamente computate nella relazione tecnico finanziaria;

SPECIFICATO che, per quanto attiene alla Polizia Locale, la disciplina è pertanto contenuta nella preintesa di cui sopra, ns. prot. 10018 del 04/12/2025, vista anche la Convenzione approvata con la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 23/12/2024, recante "Adesione del Comune di Polaveno alla gestione in forma associata delle funzioni operative del servizio di Polizia Locale tra i Comuni di Gardone Val Trompia, Lodrino, Marcheno, Pezzaze, Sarezzo e Villa Carcina e approvazione del testo convenzionale novellato. Dichiarazione di immediata eseguibilità";

**D E L I B E R A**

1. di autorizzare la delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo per il triennio 2023/2025 e per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2025;
2. di autorizzare la delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo per il triennio 2023/2025 del personale dipendente del Comune di Marcheno (**allegato "A"**) e per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2025 relativamente alla Polizia Locale gestita in forma associata (**allegato "D"**), giusta Deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 23/12/2024, recante "*Adesione del Comune di Polaveno alla gestione in forma associata delle funzioni operative del servizio di Polizia Locale tra i Comuni di Gardone Val Trompia, Lodrino, Marcheno, Pezzaze, Sarezzo e Villa Carcina e approvazione del testo convenzionale novellato. Dichiarazione di immediata eseguibilità*";
3. di trasmettere copia della presente deliberazione agli Uffici per gli adempimenti conseguenti, ivi compreso l'invio all'ARAN;
4. di trasmettere la presente deliberazione, in elenco, ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art.125 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, contestualmente alla sua pubblicazione all'Albo pretorio;
5. di dare atto, ai sensi dell'art. 3, comma 4, della Legge n. 241/1990 e successive modifiche ed integrazioni, che qualunque soggetto ritenga il presente atto amministrativo illegittimo e venga dallo stesso direttamente leso, può proporre ricorso innanzi al Tribunale Amministrativo Regionale per la Lombardia al quale è possibile presentare i propri rilievi entro e non oltre 60 giorni o in alternativa è possibile presentare ricorso straordinario al Presidente della Repubblica entro 120 giorni, entrambi i termini decorrenti dall'ultimo giorno di pubblicazione;
6. di dichiarare la presente, con separata votazione unanime, data l'urgenza di provvedere alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo entro il 31/12/2025, immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4° del D. Lgs. n.267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente.

**IL SINDACO  
Diego Bertussi**

**IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Mariateresa Porteri**

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE. DELIBERA DI GIUNTA N. 89 DEL 17/12/2025 21:10:00.  
documento firmato digitalmente da Diego Bertussi, Mariateresa Porteri, Marcheno, 29/12/2025.  
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 109 / 2025 DELLA GIUNTA COMUNALE.

**SERVIZI FINANZIARI**

Oggetto : **AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE - TRIENNIO 2023/2025 E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI - ANNO 2025. DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUITIBILITÀ'**

**PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA**

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere favorevole.

Sintesi parere: **parere favorevole.**

17/12/2025

Il Responsabile Del Servizio  
Gabriella Quistini / Infocert S.p.a.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 109 / 2025 DELLA GIUNTA COMUNALE.

Oggetto : AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE - TRIENNIO 2023/2025 E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI - ANNO 2025.  
DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUITIBILITÀ'

**PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE**  
*Servizi Finanziari*

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere favorevole.

Sintesi parere: **parere favorevole**

17/12/2025

Il Responsabile Del Servizio  
Gabriella Quistini / Infocert S.p.a.

# **ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N° 89 del 17/12/2025**

<b>OGGETTO:</b>	AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE - TRIENNIO 2023/2025 E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI - ANNO 2025 E AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL CORPO DI POLIZIA LOCALE DI VALLE TROMPIA. DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUITIBILITÀ'
-----------------	---

## **ADEMPIMENTI DI PUBBLICAZIONE**

Si attesta che :

la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo comune il 29/12/2025 ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi e contestualmente trasmessa ai capigruppo consiliari.

Addi, 29/12/2025

il Responsabile del Servizio  
**GIULIA MACCARI / InfoCert S.p.A.**

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE. DELIBERA DI GIUNTA N. 89 DEL 17/12/2025 21:10:00.  
documento firmato digitalmente da GIULIA MACCARI. Marcheno, 29/12/2025.  
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

*COMUNE DI MARCHENO*

*Provincia di Brescia*

**L'ORGANO DI REVISIONE**

**Verbale n. 9 del 16/12/2025**

**Oggetto: COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE DA DESTINARE AL PERSONALE NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2025**

Il sottoscritto Revisore Unico del Comune di Marcheno (BS) Dott. Alessandro Martelli, nominato con delibera n. 24 del 10/07/2025, esprime il proprio parere in merito alla proposta di Determinazione n. 306 del 25.11.2025 avente ad oggetto **"Costituzione del fondo risorse decentrate al personale non dirigente per l'anno 2025"**.

Visti lo Statuto Comunale vigente ed il Regolamento di Contabilità dell'Ente

Vista la legge 7 agosto 1990, n. 241, "Norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai procedimenti amministrativi";

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" e successive modificazioni;

Visto il bilancio di previsione finanziario per il periodo 2025/2027 e sue modifiche ed integrazioni;

Visti gli articoli 40, 40-bis e 48, D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il CCNL 16 novembre 2022;

**Premesso**

- 1) che l'art. 40, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- 2) che l'art. 40-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che l'Organo di revisione contabile effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;
- 3) che in applicazione dell'articolo 8, c. 1, del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;
- 4) che, come risulta dalla **Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2025** il fondo delle risorse decentrate è costituito e destinato come previsto

COMUNE DI MARCHENO Ufficio Protocollo	E
<b>COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE</b>	
Protocollo N.0010321/2025 del 17/12/2025	
Class: 2.11	
Firmatario: Alessandro Martelli	

dagli articoli 79 e 80 del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 e nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 23, D.Lgs. n. 75/2017;

### Rilevato

- a) che permangono sia l'equilibrio economico sia il pareggio finanziario del bilancio;
- b) che l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio del bilancio;<sup>1</sup>
- c) che i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con il bilancio e con l'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

### Verificato nel dettaglio

- il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 19/11/2025 con la quale sono stati stabiliti gli indirizzi per la costituzione del fondo risorse decentrate, anno 2025, in applicazione delle disposizioni di cui dell'art. 79 del CCNL del 16/11/2022, e di quantificare conseguentemente tale fondo come risulta dall'allegato schema, allegato "A" alla presente determinazione e le cui risultanze vengono qui sinteticamente trascritte:

Risorse	Somme <b>SOGGETTE</b> al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. n. 75/2017	Somme <b>NON SOGGETTE</b> al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. n. 75/201)	TOTALE
Risorse <b>STABILI</b>	58.102,29	6.085,39	64.187,68
Risorse <b>VARIABILI</b>	10.614,97	6.113,63	16.728,60
Decurtazioni consolidate di parte variabile	112,32		112,32
<b>Totale fondo risorse decentrate</b>	<b>68.604,94</b>	<b>12.199,02</b>	<b>80.803,96</b>

- il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2016 così come previsto dall'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017;
- la corretta applicazione dell'art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019 per quanto concerne il calcolo dell'eventuale adeguamento del limite al trattamento accessorio dell'anno 2016, per effetto dell'incremento di personale a tempo indeterminato, a seguito delle nuove norme sulle assunzioni



**Attesta**

**parere favorevole alla proposta di Costituzione del fondo ed all'utilizzo delle risorse decentrate al personale non dirigente per l'anno 2025**

Letto, approvato e sottoscritto

L'Organo di Revisione Economico-Finanziaria

Dott. Alessandro Martelli



COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE. DELIBERA DI GIUNTA N. 89 DEL 17/12/2025 21:10:00.  
documento firmato digitalmente da Diego Bertussi, Mariateresa Porteri, Marcheno, 29/12/2025.  
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

COMUNE DI MARCHENO Ufficio Protocollo	E
<b>COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE</b>	
Protocollo N.0010321/2025 del 17/12/2025	
Class: 2.11	
Firmatario: Alessandro Martelli	



**COMUNE DI MARCHENO**

**Provincia di Brescia**

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

**2023-2025 Parte giuridica**

**2025 Parte economica**

# IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) – PARTE ECONOMICA 2025 (CCI 2023 – 2025)

In data 26 novembre 2025, alle ore 17:05, presso la sede municipale del Comune di Marcheno ha avuto luogo l'incontro tra:

## **la delegazione di parte datoriale così composta:**

Presidente	Segretario comunale dott.ssa Alessandra Richiedei	P [ X ] A[ ]
Componente esperto	Responsabile area finanziaria rag. Gabriella Quistini	P [ X ] A[ ]

## **la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP	P [ ] A[ X ]
OO.SS. Territoriale UIL FPL	P [ ] A[ X ]
OO.SS. Territoriale CISL FP (collegato in videoconferenza)	P [ X ] A[ ]
R.S.U. Aziendale Sig. Carlo Rizzini (collegato in videoconferenza)	P [ X ] A[ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) 2023 – 2025 parte economica 2025.

<b>Per la delegazione di parte datoriale:</b>	<b>Per la delegazione sindacale:</b>
Presidente: Dott.ssa Alessandra Richiedei	OO.SS. CISL – FP Ivo Merlini
Componente: Rag. Gabriella Quistini	R.S.U. Aziendale Carlo Rizzini

## Sommario

<b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>3</b>
<i>CAPO I Disposizioni Generali .....</i>	3
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale .....	3
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....	3
<b>TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE .....</b>	<b>4</b>
<i>CAPO I Nuovo sistema di classificazione .....</i>	4
Art. 3 Progressioni economiche all'interno delle aree .....	4
<b>TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....</b>	<b>4</b>
<i>CAPO I Risorse e Premialità .....</i>	4
Art. 4 Quantificazione delle risorse .....	4
Art. 5 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	5
Art. 6 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione .....	7
Art. 7 Indennità condizioni di lavoro .....	8
Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022) .....	9
<i>CAPO II Altri compensi, incentivi e benefit .....</i>	9
Art. 9 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	9
Art. 10 Disposizioni finali .....	10

# **TITOLO I**

## **DISPOSIZIONI GENERALI**

### ***CAPO I***

#### ***Disposizioni Generali***

##### **Art. 1**

###### **Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
  - b) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018, 16.11.2022.
  - c) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - d) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - e) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - f) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

##### **Art. 2**

###### **Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. 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, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso si riferisce ai criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, relativamente all'anno 2025.

## **TITOLO II** **ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

### ***CAPO I*** ***Nuovo sistema di classificazione***

#### **Art. 3**

#### **Progressioni economiche all'interno delle aree**

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)<sup>1</sup>

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel contratto collettivo decentrato 2023/2025.
3. Per l'anno 2025, le parti constatano l'assenza di dipendenti in possesso dei requisiti minimi per accedere ai differenziali stipendiali; pertanto, non vengono inserite nella presente ipotesi risorse per eventuali procedure selettive.

## **TITOLO III** **TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

### ***CAPO I*** ***Risorse e Premialità***

#### **Art. 4**

#### **Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022, con determinazione n. 290 del 26/11/2025<sup>2</sup> sulla scorta delle linee di indirizzo fornite dalla Giunta comunale con deliberazione n. 80 del 19/11/2025. Le risorse

---

<sup>1</sup> c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

<sup>2</sup> La determina di costituzione del fondo è di norma preceduta da una delibera della Giunta comunale che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno ad integrare il fondo e correlandole agli obiettivi ritenuti rilevanti e significativi.

disponibili per l'anno 2025, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a **Euro 80.803,96**.

FONDO PARTE STABILE	64.187,68	
FONDO PARTE VARIABILE	16.728,60	
<b>TOTALE</b>		<b>80.916,28</b>
DECURTAZIONI CONSOLIDATE	112,32	
<b>TOTALE FONDO AL NETTO DECURTAZIONI</b>		<b>80.803,96</b>

3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del vigente CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale o a seguito di intervenuti nuovi CCNL che prevedano ulteriori risorse stabili per la costituzione del fondo. Questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo da ripartire a valere sulle risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale.

## Art. 5

### **Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)<sup>3</sup>

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per

---

<sup>3</sup> a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

- l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
  4. Per l'anno 2025, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 80 del 19/11/2025, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in **€ 46.900,36** sono ripartite come di seguito specificato tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022:

<b>Strumenti di premialità</b>	<b>Importo in Euro</b>
1) premi correlati alla performance organizzativa <i>Art. 80 comma 2 lett.a)</i>	<b>19.980,18</b>
2) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022 <i>Art. 80 comma 2 lett.b)</i>	<b>18.480,18</b>
3) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 <i>Art. 80 comma 2 lett.c)</i>	<b>440,00</b>
4) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022 <i>Art. 80 comma 2 lett.e)</i>	<b>5.000,00</b>
5) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018	<b>3.000,00</b>

6) differenziali stipendiali (ex PEO) anno in corso finanziati con risorse stabili <i>Art. 80 comma 2 lett.j)</i>	<b>0,00</b>
<b>Totale</b>	<b>46.900,36</b>

5. Le parti concordano che nell'ambito dei premi correlati alla performance organizzativa **€ 1.500,00** vengano assegnati sulla base di obiettivi connessi alla struttura organizzativa di appartenenza come individuati nelle schede indicate sotto la lettera "A" al presente accordo, e che la restante somma destinata ad incentivare la produttività ed i miglioramenti dei servizi venga interamente ripartita attraverso il sistema di valutazione e misurazione della performance approvato e allegato al contratto collettivo integrativo per il triennio 2023/2025 sottoscritto in data 28/12/2023.

## Art. 6

### Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)<sup>4</sup>

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. 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. Le parti concordano che le economie che si realizzano nell'anno vengono destinate alla performance individuale dell'anno stesso.
3. Le parti concordano che, visto il contenuto numero dei dipendenti, non si procede alla differenziazione del premio individuale.

---

<sup>4</sup> b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

## Art. 7

### Indennità condizioni di lavoro

1. L'Ente corrisponde una "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
  - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
  - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
4. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
5. L'indennità di rischio (condizioni di lavoro) per l'anno 2025, è attribuita ai dipendenti per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo come di seguito riportato:

Indennità	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale
Indennità di rischio	1	€ 2,00	220	€ 440,00
<b>Totale</b>				€ 440,00

**Art. 8**  
**Indennità per specifiche responsabilità**  
(art. 84 CCNL 16/11/2022)

1. Vengono riconosciute le seguenti indennità per specifiche responsabilità al personale dell'Area degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa):

- a) € 500,00 ufficiale di Anagrafe
- b) € 500,00 ufficiale di Stato civile
- c) € 1.500,00 Servizi sociali
- d) € 1.500,00 Servizi tecnico manutentivi
- e) € 1.000,00 annui da ripartire fra il personale coinvolto per il servizio di pronta disponibilità in giorni festivi per gli adempimenti di stato civile.

**CAPO II**  
***Altri compensi, incentivi e benefit***

**Art. 9**  
**Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)<sup>5</sup>

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
  - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
  - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
  - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - 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;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
  - a. proventi da sponsorizzazioni;

---

<sup>5</sup> g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

- b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
  5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
  6. Per l'anno 2025 le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

<b>Descrizione</b>	<b>Norma di riferimento</b>	<b>Somma prevista</b>
Incentivi per funzioni tecniche	Art. 80, comma 2, lettera g) CCNL 2019/2021 e Art. 45 del D. Lgs. 36/2023	€ 3.000,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 3.000,00</b>

### **Art. 10** **Disposizioni finali**

1. Per quanto non richiamato nel presente contratto si rinvia al contratto collettivo integrativo per il triennio 2023/2025 sottoscritto in data 28/12/2023, oltre che ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Marcheno, 26 novembre 2025

<b>Per la delegazione di parte datoriale:</b>	<b>Per la delegazione sindacale:</b>
Presidente: Dott.ssa Alessandra Richiedei	R.S.U. Aziendale: Carlo Rizzini
Componente: Rag. Gabriella Quistini	OO.SS. CISL – FP: Ivo Merlini

**SCHEDA OBIETTIVO DI PROGETTO**  
**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**  
**ANNO 2025**

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE. DELIBERA DI GIUNTA N. 89 DEL 17/12/2025 21:10:00.  
 documento firmato digitalmente da Diego Bertussi, Alessandra Richiedei, CARLO GIOVANNI RIZZINI, GABRIELLA QUISTINI, Ivo Merlini, Marcheno, 29/12/2025.  
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

1. ANAGRAFICA PROGETTO	
TITOLO	<b>MANTENIMENTO EROGAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA</b>
SETTORE PROPONENTE	AREA SERVIZI ALLA PERSONA
SETTORI/AREE COINVOLTE	SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE E SERVIZI SOCIALI
RESPONSABILE PROGETTO	SEGRETARIO COMUNALE – GIULIA MACCARI
RISORSE ECONOMICHE COMPLESSIVE	€ 1.000,00
SCADENZA	31/12/2025

2. MEMBRI DEL GRUPPO		
COGNOME E NOME	INIZIO	FINE
	CONTRIBUTO INDIVIDUALE	CONTRIBUTO EFFETTIVO
BARESI SILVIA	€ 1.000,00	
	<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>
		<b>100%</b>

3. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E GESTIONE	
DESCRIZIONE	A FRONTE DI UNA SITUAZIONE DI GRAVE CARENZA DI PERSONALE, CON ALTERNANZA DI FIGURE PROFESSIONALI QUALI ASSISTENTE SOCIALE, IL DIPENDENTE COINVOLTO DEVE CERCARE DI GARANTIRE L'APERTURA AL PUBBLICO E LA PROSECUZIONE DELLE ATTIVITÀ DI BACK OFFICE MANTENENDO I LIVELLI ESSENZIALI DEL SERVIZIO PER I CITTADINI IN LINEA CON QUELLI DEGLI ANNI PRECEDENTI
INDICATORI DI RISULTATO	NUMERO PRATICHE DI ISCRIZIONE AI SERVIZI SCOLASTICI E NUMERO PRATICHE SERVIZI SOCIALI, NUMERO ISTANZE PRESENTATE PER ACCESSO A BANDI E CONTRIBUTI E ASSEGNI/BORSE DI STUDIO

4. RENDICONTAZIONE E DEFINIZIONE FINALE DEI RISULTATI	
RENDICONTAZIONE RISULTATO CONSEGUITO	
VALUTAZIONE VALORE RAGGIUNTO DAI PARAMETRI DI VERIFICA IN %	

IL RESPONSABILE

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**SCHEDA OBIETTIVO DI PROGETTO**  
**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**  
**ANNO 2025**

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE. DELIBERA DI GIUNTA N. 89 DEL 17/12/2025 21:10:00.  
 documento firmato digitalmente da Diego Bertussi, Alessandra Richiedei, CARLO GIOVANNI RIZZINI, GABRIELLA QUISTINI, Ivo Merlini, Marcheno, 29/12/2025.  
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

1. ANAGRAFICA PROGETTO	
TITOLO	MAPPATURA E RILEVAMENTO UTENZE PER EFFICIENTAMENTO
SETTORE PROPONENTE	AREA TECNICA
SETTORI/AREE COINVOLTE	SERVIZIO MANUTENZIONI
RESPONSABILE PROGETTO	ARCH. STEFANIA MATTINZIOLI
RISORSE ECONOMICHE COMPLESSIVE	€ 500,00
SCADENZA	31/12/2025

2. MEMBRI DEL GRUPPO		
COGNOME E NOME	INIZIO	FINE
	CONTRIBUTO INDIVIDUALE	CONTRIBUTO EFFETTIVO
CLAUDIO RAMBALDINI	€ 500,00	
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

3. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E GESTIONE	
DESCRIZIONE	AL FINE DI CONSENTIRE ALL'ENTE DI EFFETTUARE UNA CORRETTA VALUTAZIONE DEL PERCORSO DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO PIU' OPPORTUNO ED EFFICACE, SI E' RESO NECESSARIO INDIVIDUARE GLI EDIFICI PUBBLICI PER I QUALI SIA PIÙ URGENTE INTERVENIRE E PER OGUNO DI ESSI MAPPARE E RILEVARE LE UTENZE ANCHE IN FUNZIONE DI POSSIBILI PERCORSI DI FINANZA DI PROGETTO
INDICATORI DI RISULTATO	NUMERO EDIFICI MAPPATI E PUNTI DI FORNITURA RILEVATI

4. RENDICONTAZIONE E DEFINIZIONE FINALE DEI RISULTATI	
RENDICONTAZIONE RISULTATO CONSEGUITO	
VALUTAZIONE VALORE RAGGIUNTO DAI PARAMETRI DI VERIFICA IN %	

IL RESPONSABILE

---

**PRE-INTESA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TERRITORIALE (CCI)  
DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE  
DEL CORPO DI POLIZIA LOCALE VAL TROMPIA  
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025 – PARTE ECONOMICA 2025**

A seguito dell'incontro del **28/11/2025** alle ore 11:00 in modalità telematica in cui si sono riunite la delegazione trattante di parte datoriale e la delegazione trattante di parte sindacale, alla presenza di:

**Delegazione di parte datoriale:**

PORTERI MARIATERESA – Segretario generale del Comune di Gardone V.T.- Presidente  
TOSONI PATRIZIO – Comandante Corpo Intercomunale di Polizia Locale di Valle Trompia  
BALDUSSI CLAUDIO – Dirigente Settore Tecnico del Comune di Gardone Val Trompia  
BELLERI MARZIA – Responsabile dell'Area economico-finanziaria del Comune di Gardone Val Trompia  
  
SECCHI GIANFRANCO – Vice segretario del Comune di Sarezzo  
IANTOSCA GIANCARLO - Segretario generale del Comune di Villa Carcina  
LAFFRANCHI LICIA - Responsabile delle Risorse Umane del Comune di Villa Carcina  
DEL BARBA FEDERICO – Segretario comunale del comune di Lodrino  
PINTOSSI MARCELLO -Responsabile della Ragioneria del Comune di Lodrino  
RICHIEDEI ALESSANDRA – Segretario generale dei Comuni di Marcheno e Polaveno  
QUISTINI GABRIELLA – Responsabile Ragioneria Comune di Marcheno

**Delegazione di parte sindacale:**

BREGOLI DANIELA- RSU del Comune di Gardone Val Trompia  
NAVA CLAUDIA - RSU del Comune di Gardone Val Trompia  
DI SOTTO MARIAGRAZIA – RSU del Comune di Villa Carcina  
CARDINI MAURIZIO – RSU del Comune di Villa Carcina  
ZANETTI ANGELO GINO – RSU del Comune di Polaveno  
MERLINI IVO – rappresentante OO.SS. FP-CISL  
SINIS DIEGO – rappresentante OO.SS. CGIL

Si sottoscrive, con firme digitali apposte disgiuntamente, la presente preintesa, avente validità dalla data dell'apposizione dell'ultima sottoscrizione.

## PREMESSO CHE:

- in data 01 marzo 2021 è stata sottoscritta la Convenzione di Polizia Locale tra i Comuni di Gardone Val Trompia, Sarezzo, Villa Carcina, Marcheno, Pezzaze e Lodrino per la gestione del servizio associato di Polizia Locale, a norma dell'art. 30 del D.LGS. 18.08.2000, n. 267;
- l'art. 10 della Convenzione stabilisce che "*al fine di consentire un'uniformità del trattamento accessorio del personale assegnato al Corpo intercomunale di Polizia Locale, i contratti decentrati dei singoli enti dovranno contenere una sezione specifica omogenea per tutti gli Enti, contenete gli istituti contrattuali ric5onosciuti al personale; la sezione specifica potrà consistere anche nel recepimento di un accordo stralcio separatamente concluso fra le parti, riguardante il solo Servizio Associato di Polizia Locale*";
- l'art. 10, comma 2 della Convenzione, prevede che "*le materie oggetto di confronto e di informazione che siano di specifica spettanza del Servizio Associato di Polizia Locale [...] saranno curat(e) direttamente, nel rispetto delle procedure di cui ai C.C.N.L. e decentrati, dai responsabili delle risorse umane dei singoli enti*";
- la Giunta del Comune di Gardone Val Trompia, con Deliberazione n. 132 del 23/11/2023, ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte datoriale alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo territoriale per il personale dipendente non dirigente per il triennio 2023 – 2025;
- la Giunta del Comune di Sarezzo, con Deliberazione n. 178 del 22/11/2023, ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte datoriale alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo territoriale per il personale dipendente non dirigente per il triennio 2023 – 2025;

Tutto ciò premesso, le parti sottoscrivono la presente pre-intesa del Contratto collettivo integrativo territoriale (di seguito CCIT) per il triennio 2023 – 2025 – revisione economica anno 2025, con firme digitali apposte disgiuntamente a valere dal 1 dicembre (data validità: ultima sottoscrizione).

## SOMMARIO

<i>Art 1 Ambito soggettivo.....</i>	3
<i>Art. 2 Proventi delle violazioni al codice della strada .....</i>	3
<i>Art. 3 Turnazioni.....</i>	4
<i>Art. 4 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti .....</i>	5
<i>Art. 5 Flessibilità dell'orario di lavoro .....</i>	6
<i>Art. 6 Pausa, servizio mensa e buono pasto.....</i>	6
<i>Art. 7 Indennità di servizio esterno .....</i>	7
<i>Art. 8 Indennità di funzione del personale della polizia locale.....</i>	9
<i>Art. 9 Disposizioni finali .....</i>	10

## Art 1 Ambito soggettivo

Il presente Contratto si applica esclusivamente al personale del Corpo di polizia locale di Valle Trompia, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

## Art. 2 Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 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<sup>1</sup>;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
- 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 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La Giunta comunale dei Comuni di:

- **Gardone VT** con deliberazione n. 132 del 18/11/2024 ha destinato la quota dei proventi codice della strada pari a € 11.400,00 così ripartita:
  - € 10.000,00 oltre oneri riflessi e irap per il finanziamento dei progetti sicurezza stradale
  - € 1.400,00 per contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare

In fase applicativa il Comune ha stabilito di finanziare i progetti nell'ambito del fondo delle risorse decentrate, senza ricorso all'impiego dei proventi sanzioni per violazione codice della strada

- **Sarezzo** con deliberazione n. . 197 del 19/11/2024 ha destinato la quota dei proventi codice della strada pari a € 10.700,00 così ripartita:
  - - € 6.700,00 oltre oneri riflessi e irap per il finanziamento dei progetti sicurezza stradale
  - - € 4.000,00 oltre oneri riflessi e irap per indennità servizio esterno
- **Villa Carcina** con deliberazione n. . 24 del \_19/02/2025 ha destinato la quota dei proventi codice della strada pari a € 8.000,00 così ripartita:
  - € 3.500,00 oltre oneri riflessi e irap per il finanziamento dei progetti sicurezza stradale

<sup>1</sup> Ai sensi comma 2 dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21.5.2018

- € 4.500,00 oltre oneri riflessi e irap per indennità servizio esterno

Il Comuni di Polaveno e di Marcheno non dispongono di Agenti di Polizia locale alle proprie dipendenze.

La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo, con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente.

4. Le parti si impegnano a valutare l'eventuale destinazione di quota parte dei proventi derivanti dalle violazioni codice della strada alla previdenza complementare.

### **Art. 3 Turnazioni**

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)<sup>2</sup>

1. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di 15.

2. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato, di norma, entro trenta giorni dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

3. Le parti demandando ad un successivo atto deliberativo la definizione del contingente minimo di personale in turno nelle giornate festive infrasettimanali<sup>3</sup>.

4. Ogni Ente stanzierà nel proprio fondo risorse decentrate le risorse necessarie per la corresponsione dell'indennità di turno:

---

<sup>2</sup> l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (con turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

<sup>3</sup> I dipendenti non inseriti nella turnazione saranno assenti per festività, al pari del restante personale.

Comuni	2024		2025	
	n. addetti	Somma prevista	n. addetti	Somma prevista
Comune di Gardone VT	5	€. 10.000,00	4	10.000,00
Comune di Sarezzo	5,5	€ 13.000,00	5,8*	15.000,00
Comune di Villa Carcina	3	€ 7.000,00	3	7.000,00
Comune di Marcheno	=			
Comune di Lodrino	1	€ 1.250,00	1	1.000,00
Comune di Polaveno	<i>Non appartenente alla convenzione</i>			
<b>TOTALE</b>		<b>€. 31.250,00</b>		<b>33.000,00</b>

- \*6X10 MESI + 5X2 MESI (Sarezzo)

#### Art. 4 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti<sup>4</sup>

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)<sup>5</sup>

- Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie.
- La facoltà di cui al comma 1 è applicata solo al personale del Comune di Gardone Val Trompia, solo per l'anno 2023. Dal 1/1/2024, al fine di omogenizzare l'orario di lavoro del personale appartenente al Corpo di Polizia Locale di Valle Trompia, non è prevista l'applicazione della riduzione oraria.

<sup>4</sup> applicabile solo dove si riesce a dimostrare l'economia

<sup>5</sup> ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

## Art. 5 Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)<sup>6</sup>

1. Al personale turnista non è applicabile la flessibilità dell'orario di lavoro. Eventuali ritardi dovranno essere giustificati con permesso breve (art. 42 CCNL)<sup>7</sup> della durata minima di 15 minuti da recuperare a fine turno o entro i due mesi successivi.

## Art. 6 Pausa, servizio mensa e buono pasto

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)<sup>8</sup>

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno **quindici** minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
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. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 i dipendenti appartenenti al Corpo di Polizia Locale possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata di minimo 30 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
4. Il servizio sostitutiva mensa potrà essere erogato mediante convenzione con ristoranti/bar locali o mediante l'erogazione di *ticket restaurant*.
5. Le parti si impegnano a verificare la possibilità, compatibilmente con la sostenibilità finanziaria, della ulteriore progressiva introduzione del *ticket restaurant*, analogamente a quanto già in essere in alcuni enti afferenti la convenzione (Gardone Val Trompia, Sarezzo e Villa Carcina).

---

<sup>6</sup> p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

<sup>7</sup> art 42 CCNL 16/11/2023 Art. 42 Permessi brevi

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Per consentire al dirigente o responsabile di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro i due mesi successivi, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l' art. 33-bis del CCNL 21.05.2018

<sup>8</sup> aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL

**Art. 7**  
**Indennità di servizio esterno**

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)<sup>9</sup>

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo, come previsto dal parere ARAN CFL191.
2. 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.
3. 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 (massimo 15 EURO):

N.	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Decorrenza
1	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni feriali	€ 5,00	1/1/2023
2	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni serali con inizio turno dopo le ore 18 o festivi	€ 7,00	1/1/2023

4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi esterni alla sede del comando/ente, superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, ovvero annualmente qualora l'indennità venga finanziata con l'art. 208 del codice della strada sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
7. Le parti stabiliscono che la misura minima delle indennità di servizio esterno, qualora le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni al codice della strada fossero insufficienti al finanziamento delle stesse negli importi di cui al comma 3 oppure nel caso in cui gli incassi dell'esercizio non siano eccedenti quelli dell'anno precedente (intesi quali riscossioni in conto competenza + residui attivi), ai fini dell'esclusione dal limite del salario accessorio, sono stabilite nei seguenti importi:

N.	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
1	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni feriali	€ 4,00

<sup>9</sup> e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- *quinques* del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

2	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni serali con inizio turno dopo le ore 18 o festivi	€ 6,00
---	---	--------

8. L'indennità di cui al presenta 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 <sup>10</sup>, 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 questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

9. L'indennità di servizio esterno è attribuita, **per i giorni di effettivo svolgimento delle attività** stimata nei seguenti importi:

10. Ogni Ente stanzierà nel proprio fondo risorse decentrate le risorse necessarie per la corresponsione dell'indennità di servizio esterno:

Comuni	2024		2025	
	n. addetti	Somma prevista	n. addetti	Somma prevista
Comune di Gardone VT	5	€. 3.500,00	4	3.500,00
Comune di Sarezzo	5,5	€4.800,00	5,8	4.000,00
Comune di Villa Carcina	3	€ 4.500,00	3	4.500,00
Comune di Marcheno	=		==	
Comune di Lodrino	1	€ 1.000,00	1	1.000,00
Comune di Polaveno	<i>Non appartenente alla convenzione</i>		==	
<b>TOTALE</b>		<b>€. 13.800,00</b>		<b>13.000,00</b>

<sup>10</sup>Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

## Art. 8

### Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'indennità è corrisposta sulla base dei 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;
  - b) le posizioni di lavoro saranno individuate, *sussistendone le condizioni* e/o *nel rispetto dei principi di razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane*, con provvedimento del Comandante della Polizia Locale come stabilito negli articoli 13, 14 e 15 del Regolamento del Corpo Polizia Locale. Il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 25% degli addetti al servizio vigilanza.
  - 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 fino a un massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per l'area dei funzionari EQ. L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentito il Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo la seguente graduazione:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo <sup>11</sup>
A	Comandante PL non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 4.000,00
B	Vice Comandante non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 3.000,00
C	Agente addetto al coordinamento	€ 1.500,00

#### 4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 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<sup>12</sup>;

<sup>11</sup> Importi indicativi

<sup>12</sup> Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;

1. **L'indennità non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.
2. L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata **annualmente**, nei seguenti importi nominali:
3. La 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).
4. L'indennità anticipata dal Comune al proprio dipendente è finanziata in quota parte sul fondo risorse decentrate del Comune e in quota parte sui fondi risorse decentrate degli altri Comuni appartenenti alla convenzione, come stabilito nella Conferenza dei Sindaci del 28/10/2024, criterio tutt'ora vigente, cui è stato apportato il mero adeguamento correlato all'ingresso del comune di Polaveno alla gestione associata:

SALARIO ACCESSORIO PERSONALE CONVENZIONE						
		Vice comandante	coordinatore 1	coordinatore 2	coordinatore 3	totale
		Bregoli	Bonera	Borghetti	Conti/Bardini	
<b>Importo annuo</b>	<b>%</b>	<b>3.000,00</b>	<b>1.500,00</b>	<b>1.500,00</b>	<b>1.500,00</b>	<b>7.500,00</b>
Gardone VT	36,73%	1.102,78	551,39	551,39	551,39	2.756,95
Sarezzo	31,02%	930,60	465,30	465,30	465,30	2.326,50
Marcheno	4,79%	143,84	71,92	71,92	71,92	359,59
Pezzaze	0,86%	25,68	12,84	12,84	12,84	64,21
Villa Carcina	22,47%	674,10	337,05	337,05	337,05	1.685,25
Locri	2,05%	61,50	30,75	30,75	30,75	153,75
Polaveno	2,05%	61,50	30,75	30,75	30,75	153,75
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.000,00</b>	<b>1.500,00</b>	<b>1.500,00</b>	<b>1.500,00</b>	<b>7.500,00</b>

## Art. 9 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCIT in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni del presente CCIT integrano i CCI di ciascun Ente.
3. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

La presente pre-intesa viene sottoscritta con firme digitali apposte disgiuntamente e si intende perfezionata con l'apposizione dell'ultima sottoscrizione.

### **Delegazione di parte datoriale**

POTERI MARIATERESA - Segretario generale del Comune di Gardone V.T.- Presidente	
TOSONI PATRIZIO - Comandante Corpo Intercomunale di Polizia Locale di Valle Trompia, componente	
BALDUSSI CLAUDIO - Dirigente Settore Tecnico del Comune di Gardone Val Trompia	
BELLERI MARZIA - Responsabile dell'Area economico-finanziaria del Comune di Gardone Val Trompia	
SECCHI GIANFRANCO - Vicesegretario del Comune di Sarezzo	
IANTOSCA GIANCARLO - Segretario generale del Comune di Villa Carcina	
LAFFRANCHI LICIA - Responsabile delle Risorse Umane del Comune di Villa Carcina	
DEL BARBA FEDERICO - Segretario comunale di Lodrino	
PINTOSSI MARCELLO -Responsabile della Ragioneria del Comune di Lodrino	
RICHIEDEI ALESSANDRA - Segretario generale dei Comuni di Marcheno e Polaveno	
QUISTINI GABRIELLA - Responsabile della Ragioneria del Comune di Marcheno	

### **Delegazione di parte sindacale:**

BREGOLI DANIELA - RSU del Comune di Gardone Val Trompia	
NAVA CLAUDIA - RSU del Comune di Gardone Val Trompia	

NATERI GIULIANO RSU del Comune di Sarezzo	
DI SOTTO MARIAGRAZIA – RSU del Comune di Villa Carcina	
CARDINI MAURIZIO – RSU del Comune di Villa Carcina	
ZANETTI ANGELO GINO – RSU del Comune di Polaveno	
MERLINI IVO – rappresentante OO.SS. FP-CISL	
SINIS DIEGO – rappresentante OO.SS. CGIL	

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE. DELIBERA DI GIUNTA N. 89 DEL 17/12/2025 21:10:00.  
 documento firmato digitalmente da Diego Bertussi, Mariateresa Porteri, Marcheno, 29/12/2025.  
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

**COMUNE DI MARCHENO**  
**Provincia di Brescia**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria  
al contratto integrativo anno 2025**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## PARTE I: La relazione illustrativa

### I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

**Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	18/12/2025
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dr.ssa Mariateresa Porteri – Segretario Comunale Membro: Gabriella Quistini – Resp. Servizi Finanziari Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle) CISL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Determinazione risorse decentrate anno 2025 b) Utilizzo risorse decentrate anno 2025
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e successivi alla contrattazione	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 17/12/2025, prot. 10321
	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 È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 77 del 05/11/2025
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 24/03/2025 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027
<b>Eventuali osservazioni:</b> In luogo della relazione questo Ente valuta il raggiungimento delle performance utilizzando apposite schede di valutazione per la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi indicati nel piano delle performance.	

---

## **I.2 - 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 accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

---

### a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 3 Progressioni economiche all'interno delle aree

Art. 4 Quantificazione delle risorse

Art. 5 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 6 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

Art. 7 Indennità condizioni di lavoro

Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)

Art. 9 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 10 Disposizioni finali

Si indicano di seguito si elencano i punti previsti dal Contratto con l'indicazione delle disposizioni contrattuali/legislative di riferimento:

- Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)
- Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7 comma 4, lett a) CCNL)
- Premio correlato alla performance individuale e differenziazione (art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)
- Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)
- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

### b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2025 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

#### CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- **INDENNITA':**

<b>INDENNITA': CONDIZIONI DI LAVORO</b>
---

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Descrizione: Indennità destinate a remunerare lo svolgimento di attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute.</i></li><li>• <i>Importo massimo previsto nel fondo € 440,00</i></li><li>• <i>Riferimento alla norma del CCNL: art. 84-bis CCNL 16/11/2022</i></li></ul> |
|--|

- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: articolo 7*
- *criteri di attribuzione: indennità condizioni di lavoro al personale esposto a rischi della misura giornaliera di euro 2,00*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: indennizzare il personale esposto a rischi*

#### **INDENNITA': SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

- *descrizione: Indennità per specifiche responsabilità al personale che non risulti titolare di incarico EQ*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 5.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 84 CCNL 16/11/2022*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: articolo 8*
- *criteri di attribuzione: sono riconosciute indennità per specifiche responsabilità al personale dell'Area degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ ai sensi dell'art 16 CCNL 16/11/2022 e seguenti*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: si intende indennizzare il personale destinatario di specifiche responsabilità, ad es. per il servizio di pronta disponibilità in giorni festivi per gli adempimenti di stato civile*

#### **- PROGETTI INCENTIVANTI:**

##### **Progetto "MANTENIMENTO EROGAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA"**

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: A FRONTE DI UNA SITUAZIONE DI GRAVE CARENZA DI PERSONALE, CON ALTERNANZA DI FIGURE PROFESSIONALI QUALI ASSISTENTE SOCIALE, IL DIPENDENTE COINVOLTO DEVE CERCARE DI GARANTIRE L'APERTURA AL PUBBLICO E LA PROSECUZIONE DELLE ATTIVITÀ DI BACK OFFICE MANTENENDO I LIVELLI ESSENZIALI DEL SERVIZIO PER I CITTADINI IN LINEA CON QUELLI DEGLI ANNI PRECEDENTI*
- *Importo € 1.000,00*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 5*
- *criterio di remunerazione: NUMERO PRATICHE DI ISCRIZIONE AI SERVIZI SCOLASTICI E NUMERO PRATICHE SERVIZI SOCIALI, NUMERO ISTANZE PRESENTATE PER ACCESSO A BANDI E CONTRIBUTI E ASSEGNI/BORSE DI STUDIO*

##### **Progetto "MAPPATURA E RILEVAMENTO UTENZE PER EFFICIENTAMENTO"**

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: AL FINE DI CONSENTIRE ALL'ENTE DI EFFETTUARE UNA CORRETTA VALUTAZIONE DEL PERCORSO DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO PIU' OPPORTUNO ED EFFICACE, SI E' RESO NECESSARIO INDIVIDUARE GLI EDIFICI PUBBLICI PER I QUALI SIA PIÙ URGENTE INTERVENIRE E PER OGNIUNO DI ESSI MAPPARE E RILEVARE LE UTENZE ANCHE IN FUNZIONE DI POSSIBILI PERCORSI DI FINANZA DI PROGETTO*
- *Importo € 500,00*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 5*
- *criterio di remunerazione: NUMERO EDIFICI MAPPATI E PUNTI DI FORNITURA RILEVATI*

#### **- ALTRE DESTINAZIONI:**

##### **INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE**

- *descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali*
- *Importo € 3.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: ex art. 45 D. Lgs. n. 36/2023*

#### **c) Gli effetti abrogativi impliciti**

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

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 definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 27/12/2023 in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 29/12/2010 (Delibera di Giunta n. 72 e s.i.m.).

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

Per l'anno 2025, si constata l'assenza di dipendenti in possesso dei requisiti minimi per accedere ai differenziali stipendiali; pertanto, non vengono inserite nell' ipotesi di contratto risorse per eventuali procedure selettive.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Il ciclo di gestione della performance ai sensi dell'articolo 4, comma 2, del D.lgs. 150/09 si sviluppa nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e risorse (umane e finanziarie);
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione dei risultati finali;
- valutazione della performance organizzativa e individuale e applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati della valutazione agli organi di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Il processo di valutazione della performance individuale è un processo ciclico a frequenza annuale, coincidente di norma con l'anno solare.

Gli obiettivi si distinguono in:

- a) individuali, assegnati ad un unico responsabile/dipendente (obiettivi di performance individuale),
- b) trasversali, assegnati a più responsabili/dipendenti appartenenti alla stessa struttura organizzativa o a diverse unità organizzative (obiettivi di performance organizzativa).

Gli obiettivi sia individuali e sia trasversali possono inoltre essere distinti in:

- Obiettivi di mantenimento, finalizzati a garantire la continuità dei servizi;
- Obiettivi di sviluppo, richiesti da novità normative o da esigenze di riorganizzazione dei servizi;
- Obiettivi strategici, richiesti direttamente dal referente politico strettamente collegati al Documento Unico di Programmazione.

Nella valutazione di performance individuale del personale si tiene conto di quanto previsto all'art. 32, comma 2, ossia del fatto che la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.
- g) Nella valutazione di performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
- h) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2025, è stato costituito con determina n. 290 del 26/11/2025, per un totale di Euro 80.803,96 in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	64.187,68
Risorse variabili	16.616,28
<b>TOTALE</b>	<b>80.803,96</b>

#### Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 64.187,68 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Tra le risorse stabili del fondo, ai sensi dell'art. 79, comma 1, lett. a), del CCNL 16/11/2022, è confermato l'unico importo consolidato anno 2017 ex art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018, il quale prevede che le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	55.417,66

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019) (art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018)	1.414,40
Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (CCNL 21/05/2018) (art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018)	1.792,29
Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato (art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018)	2.684,63
Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 (art. 79, comma 1,	

lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018)	
Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018)	
Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario (art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018)	
Euro 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018 (dal 2021) (art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022)	1.436,50
Risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale (art. 79, comma 1, lett. c), CCNL 16/11/2022)	
Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (CCNL 16/11/2022) (art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 16/11/2022)	
Quota risorse a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (dal 1° aprile 2023, entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale) (art. 79, comma 1-bis, CCNL 16/11/2022)	1.442,20
Incremento fondo risorse decentrate fino al 48% delle somme destinate alla componente stabile, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di elevata qualificazione, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali (art. 14, comma 1-bis, del D.L. n. 25/2025 e s.m.i.)	
<b>TOTALE</b>	<b>64.187,68</b>

## Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2025 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 16.616,28 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018)	
Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011 (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018)	
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018)	3.000,00
Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018)	87,82
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000) (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018)	
Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018)	
Eventuali risorse stanziate in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, comma 4, del D. Lgs. n. 75/2017 (solo per le Regioni e le Città Metropolitane) (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21/05/2018)	
Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento) (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 21/05/2018)	
Incremento fino all'1,2 % del monte salari anno 1997, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa (art. 79, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022)	3.927,15

Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio ne sussista la capacità di spesa; in tale ambito sono comprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), CCNL 16/11/2022 (art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022)	6.600,00
Eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertati a consuntivo, derivanti dalla disciplina dello straordinario (art. 79, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022)	2.411,88
Incremento risorse art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022, in base alla propria capacità di bilancio, fino allo 0,22% del monte salari 2018 (quota fondo), finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, D. L. n. 80/2021 (art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022)	701,75
Incremento della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016 (art. 8, commi 3 e 4, del D. L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023)	
<b>TOTALE</b>	<b>16.728,60</b>

### Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

#### - Riduzioni del fondo per la parte fissa

Riduzione applicata al fondo 2016 (parte stabile) pari al 2,86% di cui all'art. 1, comma 236 Legge n. 208/2015 pari a € 1.610,79 conseguente alla diminuzione del personale in servizio.

Si precisa che l'importo consolidato pari a € 55.417,66 della parte stabile è al netto della decurtazione indicata nel presente paragrafo.

#### - Riduzioni del fondo per la parte variabile

Riduzione applicata al fondo 2016 (parte variabile) pari al 2,86% di cui all'art. 1, comma 236 Legge n. 208/2015 pari a € 112,32 conseguente alla diminuzione del personale in servizio.

#### - Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017

Riguardano in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che:

1. a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;
2. per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Per il rispetto del predetto vincolo, a carico del fondo per l'anno 2025 non sono previste riduzioni.

#### **Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

<b>Totale risorse sottoposte a certificazione</b>	<b>Importo</b>
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	64.187,68
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	16.616,28
<b>TOTALE</b>	<b>80.803,96</b>

#### **Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

##### **Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Differenziali di progressioni economiche acquisite in anni precedenti (art. 78, comma 3, lett. b), CCNL 16/11/2022)	27.330,00
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	6.573,60
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	
Indennità personale ex 8^ q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	
<b>TOTALE</b>	<b>33.903,60</b>

##### **Sezione II-Risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

Come previsto dal medesimo art. 80, comma 1, del CCNL le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+) 80.803,96
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-) 33.903,60
Risorse residue da anni precedenti (art. 80, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 16/11/2022)	(+) 0,00
<b>TOTALE</b>	<b>46.900,36</b>

##### **Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 80, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022)	19.980,18
Premi correlati alla performance individuale (art. 80, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022)	18.480,18
Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 (art. 80, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022)	440,00
Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000 (art. 80, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022)	
Compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022 (art. 80, comma 2, lett. e), CCNL 16/11/2022)	5.000,00
Indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16/11/2022 (art. 80, comma 2, lett. f), CCNL 16/11/2022)	
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16/11/2022 (art. 80, comma 2, lett. f), CCNL 16/11/2022)	
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022)	3.000,00
Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000 (art. 80, comma 2, lett. h), CCNL 16/11/2022)	
Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018 (art. 80, comma 2, lett. i), CCNL 16/11/2022)	
Differenziali stipendiali, finanziati con le risorse stabili (art. 80, comma 2, lett. j), CCNL 16/11/2022)	
Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16/11/2022 (art. 80, comma 2, lett. k), CCNL 16/11/2022)	
<b>TOTALE (N.B.: deve coincidere con il totale risorse disponibili per la contrattazione integrativa della sezione II)</b>	<b>46.900,36</b>

#### **Sezione IV - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

##### **- Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 33.903,60 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 64.187,68.

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione per incentivi tecnici per un importo di Euro 3.000,00 (es. risorse ex art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022), finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, i seguenti incentivi: per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e successive modifiche.

##### **- Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo**

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

##### **- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici**

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 27/12/2023 nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

##### **- Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

Si attesta che per l'anno 2025 non verranno attribuite le nuove progressioni economiche data l'assenza di personale in possesso dei requisiti minimi per accedere ai differenziali stipendiali.

#### **Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno "limite"**

**Tabella 1 – Costituzione del fondo**

Costituzione fondo	Fondo anno 2025	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
<b>RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ'</b>			
TOTALE	64.187,68	55.417,66 *	8.770,02
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMENENTE")</b>	<b>64.187,68</b>	<b>55.417,66</b>	<b>8.770,02</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>			
TOTALE	16.728,60	8.266,29	8.462,31

Risorse residue da anni precedenti (art. 80, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 16/11/2022)			
<b>TOTALE PARTE VARIABILE (COMPRESE ECONOMIE ANNI PRECEDENTI)</b>	<b>16.728,60</b>	<b>8.266,29</b>	<b>8.462,31</b>
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO</b>			
Decurtazione per rispetto limite 2015 (art. 1, comma 236, prima parte, L. 208/2015)			
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)	112,32	112,32	0,00
Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)			
Altre decurtazioni fondo (specificare)			
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>112,32</b>	<b>112,32</b>	<b>0,00</b>
<b>RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	64.187,68	55.417,66	8.770,02
Risorse variabili	16.728,60	8.266,29	8.462,31
Decurtazioni	112,32	112,32	0,00
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>80.803,96</b>	<b>63.571,63</b>	<b>17.232,33</b>
<b>Fondo posizioni organizzative e risultato</b>	<b>38.462,50</b>	<b>57.630,41</b>	<b>-19.167,91</b>
Risorse stabili ESCLUSE dal limite	6.085,39	0,00	6.085,39
Risorse variabili ESCLUSE dal limite	6.113,63	1.339,14	4.744,49
<b>Fondo straordinario</b>	<b>4.350,00</b>	<b>4.350,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Salario Accessorio personale convenzione P.L.</b>	<b>359,59</b>	<b>0,00</b>	<b>359,59</b>
<b>Limite art. 23 c. 2 D.Lgs.75/2017</b>	<b>111.777,03</b>	<b>124.212,90</b>	<b>- 12.435,87</b>

\* Gli importi sono al netto della decurtazione di € 1.610,79 (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)

L'art. 33, comma 2, del D. L. 34/2019, ha successivamente stabilito che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018; come precisato dal D.P.C.M. 17/03/2020, rimane fermo, in ogni caso, il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018.

**Non si procede all'adeguamento del Fondo per la contrattazione integrativa previsto dal D.L. 34/2019 essendo il numero del personale dipendente diminuito rispetto al 31/12/2018**

**Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo**

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2025	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
<b>DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>33.903,60</b>	<b>27.055,97</b>	<b>6.847,63</b>
<b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>46.900,36</b>	<b>36.515,66</b>	<b>10.384,70</b>
<b>DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	<b>33.903,60</b>	<b>27.055,97</b>	6.847,63
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	<b>46.900,36</b>	<b>36.515,66*</b>	10.384,70
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>80.803,96</b>	<b>63.571,63</b>	<b>17.232,33</b>

\*comprende la somma di € 707,08 è riferita alla quota alte specializzazioni (0,20% monte salari 2001 ex art. 32, c. 7, CCNL del 22/01/2004) prevista dall'art. 67, c.1, CCNL 2016/2018

#### **Modulo IV - Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

*Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione*

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 57.00 con esclusione delle quote destinate alle progressioni orizzontali e alle indennità di comparto (e relativi oneri) che sono imputate ai capitoli di spesa corrispondenti ai singoli servizi; quindi, la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

*Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)*

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2024 (anno precedente) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso non risultano "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, ai sensi dell'art. 68, comma 1, penultimo ed ultimo periodo, delle risorse disponibili per la contrattazione dell'anno di riferimento (vedi Modulo II, Sezione II).

*Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo*

Il fondo trova copertura, come indicato nella determina del responsabile servizio finanziario n. 290 del 26/11/2025.