



**ACCORDO INTEGRATIVO
DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PARTE ECONOMICA 2025**

In data 15/12/2025 le delegazioni trattanti hanno sottoscritto le ipotesi di accordo integrativo del CCI parte economica annualità 2025 per la generalità del personale dipendente.

In data 01/12/2025 le delegazioni trattanti hanno sottoscritto le ipotesi di accordo integrativo del CCI parte economica annualità 2025 per Corpo di Polizia Locale Val Trompia, allegato al presente contratto, relativo al personale dipendente facente parte della Convenzione intercomunale di Polizia Locale.

In seguito all'acquisizione del parere favorevole del Revisore unico dei conti, registrato al protocollo comunale n. 33114 del 19/12/2025 e all'autorizzazione alla sottoscrizione rilasciata dalla Giunta comunale con propria deliberazione n. 201 del 22/12/2025, le parti hanno sottoscritto l'accordo integrativo del contratto collettivo integrativo (CCI) parte economica 2025, come segue.

Luogo e data delle rispettive sottoscrizioni digitali.

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente Segretario comunale dott.ssa Adriana Salini

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP - Diego Sinis

OO.SS. Territoriale CGIL, FP - Lara Scaroni

OO.SS. Territoriale CISL FP - Ivo Merlini

R.S.U. Aziendale - Sara Ibrahim

R.S.U. Aziendale - Gloria Lombardo

R.S.U. Aziendale - Chiara Simone



Comune di
SAREZZO

SERVIZIO PERSONALE

*Preintesa
Contratto
Decentrato Integrativo
**del personale dipendente del
Comune di Sarezzo***

Annualità economica 2025



Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	5
CAPO I – Disposizioni Generali	5
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale	5
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	5
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI.....	7
Capo I Sistema delle relazioni sindacali	7
Art. 3 Verifiche dell’attuazione del contratto.....	7
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi	7
TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	8
Capo I Nuovo sistema di classificazione.....	8
Art. 5 Progressioni economiche all’interno delle aree	8
Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	14
TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	17
Capo I Risorse e Premialità.....	17
Art. 7 Strumenti di premialità	17
Art. 9 Quantificazione delle risorse.....	18
Art. 10 Quote di risorse disponibili per la Polizia locale	20
Art. 11 Destinazione delle quote di incentivo	20
Capo II Performance individuale e organizzativa	22
Art. 12 Disciplina della performance individuale	22
Art. 13 Differenziazione del premio individuale	23
Art. 14 Disciplina della performance organizzativa – Progetti speciali.....	24
Art. 15 Principi generali	26
Art. 16 Indennità condizioni di lavoro	27
(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)	27
Art. 17 Indennità per specifiche responsabilità	29
Capo IV Altri compensi, incentivi e benefit	34
Art. 18 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	34
Art. 19 Incentivi per funzioni tecniche.....	35
Art. 20 Incentivi per il settore entrate	35
Art. 21 Compensi ISTAT	36
Art. 22 Compensi al messo comunale	36
Art. 23 Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997	36
Art. 23 –bis	38
Compensi per incarico di componente delle commissioni di concorso di cui all’art 3 della legge 19 giugno 2019, n. 56 come modificato dal DL 44/2023	38
TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	39
Capo I Istituti correlati all’orario di lavoro	39



Art. 24 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	39
Art. 25 Reperibilità.....	40
Art. 26 Turnazioni	40
Art. 27 Disposizioni finali.....	40



Avuto presente che:

- ◆ in data 3 dicembre 2025 la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale si sono riunite al tavolo della contrattazione per la definizione della preintesa in ordine al C.C.D.I. annualità economica 2025;
- ◆ viene sottoscritta digitalmente la PREINTESA di cui al predetto CCDI come segue (luogo e data delle rispettive sottoscrizioni digitali),

1 la **Delegazione di parte pubblica** composta da:

dott.ssa Adriana Salini, *in qualità di Presidente della delegazione di parte pubblica*

dai sigg.ri in qualità di componenti nominati dalla Giunta comunale

dott. Gianfranco Secchi

dott.ssa Cristina Lavera

2 le **Rappresentanze sindacali unitarie (RSU)**

Sara Ibrahimi

Gloria Lombardo

Chiara Simone

3 le seguenti **Organizzazioni sindacali territoriali** firmatarie del CCNL

Diego Sinis CGIL FP –

Lara Scaroni CGIL FP –

Ivo Merlini CISL FPS –



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI 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 novembre 2022;
 - b) 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;
 - c) 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;
 - d) 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”;
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 24 del 24 gennaio 2018 e SS.MM.II.;
 - f) il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa e individuale, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 174 del 22 novembre 2023 e aggiornato con delibere n. 145 del 28/08/2024 e n. 161 del 29/10/2025;
 - g) 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;
 - h) i seguenti provvedimenti normativi: D.L. 135/2018: → *Deroghe al tetto del trattamento accessorio e P.O.*; D.L. 34/2019 → *Revisione assunzioni e trattamento accessorio*; D.M. 17/03/2020: → *Istruzioni operative sul nuovo regime assunzionale*.

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 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.

Per quanto riguarda il personale del Corpo di Polizia locale di Sarezzo distaccato presso l'ufficio associato – Corpo intercomunale Valle Trompia (*Det. del Segretario generale n. 78 del 1 marzo 2021 e det. 543 del 29 settembre 2022*) si applica il presente contratto valido per tutto il personale del Comune di Sarezzo per la parte relativa agli istituti generali.

Per le questioni relative all'applicazione degli istituti specificatamente attinenti alla Polizia locale (Performance organizzativa-Progetti speciali, Indennità di turno, Indennità di funzione, Indennità di servizio) si applicano, laddove non già normato, le regole previste nello specifico contratto decentrato, ai sensi della delibera C.C n. 7 dell'8 febbraio 2021 avente ad oggetto *l'Approvazione della convenzione tra i comuni di Gardone Val Trompia, Lodrino, Marcheno, Pezzaze, Sarezzo e Villa Carcina per la gestione in forma associata delle funzioni operative del servizio di Polizia locale*.

Per quanto riguarda la specifica sezione relativa alla Polizia locale il relativo contratto decentrato integrativo è allegato al presente contratto.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

2. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.



TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I **Nuovo sistema di classificazione**

Art. 5

Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

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 presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

Le risorse destinate ai differenziali stipendiali per l'anno 2025 non potranno superare i 24.000,00¹ €. La percentuale dei beneficiari non potrà comunque superare il 50% dei dipendenti delle diverse aree di inquadramento che hanno titolo per partecipare alla selezione. In caso di risorse non sufficienti per conseguire il risultato, le progressioni dovranno essere attribuite alle diverse Aree di inquadramento professionale rispettando la proporzione dei dipendenti appartenenti alle Aree medesime.

B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate (*In base alla interpretazione fornita dall'ARAN il requisito di permanenza nella posizione economica di partenza deve tener conto anche dell'anno di attribuzione dell'ultima progressione acquisita dal dipendente.*)
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento

¹ I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000



disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

- c) non partecipano alla selezione per l'attribuzione del differenziale stipendiale coloro che, a qualsiasi titolo (*es. per mobilità, dimissioni ecc.*), fatta salva l'ipotesi del collocamento a riposo, al momento della selezione non sono più inseriti nell'organico dell'ente.

Nel caso di collocamento a riposo intervenuto nell'anno di attribuzione della progressione il lavoratore deve aver prestato servizio nell'ente per un periodo non inferiore al semestre.

- d) non possono partecipare alla procedura per l'attribuzione del differenziale economico coloro che nel triennio non hanno raggiunto una valutazione media pari a 75.

C) Area di inquadramento Funzionari ed EQ: formazione di due graduatorie distinte

Al fine di non creare una situazione di palese conflitto di interesse tra valutato e valutatore per il personale appartenente all'area di inquadramento Funzionari ed EQ verranno elaborate due distinte graduatorie (*Rif. Parere ARAN CFL n.244/2023*), una per le progressioni orizzontali del personale direttivo (ex cat. D) non avente incarico di elevata qualificazione, l'altra dedicata esclusivamente al personale dell'area Funzionari ed EQ titolare di incarico di elevata qualificazione. L'attribuzione delle progressioni, con riferimento al numero massimo di scorrimento consentito per l'Area di inquadramento, avverrà in modo proporzionale in base al numero degli aventi diritto in ciascuna delle due graduatorie

(*ex. Ipotesi:*

- a) n. 4 gli scorrimenti consentiti per l'area Funzionari ed EQ;
- b) n. 8 i funzionari ed EQ che hanno titolo a partecipare, di cui n. 6 non titolari di EQ e n. 2 funzionari titolari di EQ;
- c) vi saranno n. 3 progressioni nella graduatoria di funzionari non EQ e n. 1 nella graduatoria dei Funzionari titolari di EQ

Al fine di evitare effetti distorsivi, stante la diversità dei criteri di valutazione della prestazione dei funzionari non titolari di EQ e dei funzionari incaricati di EQ, nel caso di *nuova* assegnazione di un incarico di Elevata qualificazione ad un dipendente appartenente all'Area Funzionari ed EQ (sino a quel momento non titolare di EQ), **ai fini della individuazione della graduatoria di competenza per la progressione orizzontale**, si fa riferimento alla prevalenza della modalità di valutazione utilizzata) nel triennio di riferimento (*rif. scheda di valutazione delle EQ o scheda di valutazione dei funzionari non EQ*).

D) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali



Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite anche a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori esperti	70	25	5	100
Istruttori	75	15	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali consecutive o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Almeno due valutazioni disponibili devono essere possedute all'interno dell'ente.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{PUNTEGGIO} = \text{A} * \text{B} / \text{C}$$

A (punteggio max per Area contrattuale) x B (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato)

/

C (n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi e professionali

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;



c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto;

d) gli incarichi, interni ed esterni all'ente, attribuiti al personale con atto formale, che comportano una responsabilità aggiuntiva (indipendentemente dalla loro retribuibilità) e sono correlati alla acquisizione di una maggior professionalità, attestata dal Responsabile del Settore competente o del Segretario generale, in ragione del ruolo ricoperto con l'incarico assegnato.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro, corso iref).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA OPERATORI ESPERTI	
<i>Titolo di accesso: Diploma scuola secondaria di primo grado + eventuale attestato</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale o Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento	1
Diploma scuola media superiore	0,5
Attestato professionale (<i>nel caso lo stesso non sia richiesto per l'accesso al posto ricoperto</i>)	0,5
Corsi di formazione e aggiornamento professionale coerenti con il Piano formativo dell'ente	0,5 per formazione di durata pari almeno a 6 ore e 1 per corsi di durata superiore a 20 ore, entro il limite massimo di 5 punti.



Incarichi pertinenti alla professionalità posseduta che comportano l'acquisizione di una maggior professionalità, attestata dal Responsabile di settore, svolti per almeno un triennio

1 per ogni incarico annuale formalmente attribuito valutabile nell'ultimo triennio entro il limite massimo di 3 punti. Incarichi inferiori alla annualità verranno ridotti in modo proporzionale. (es. *incarichi relativi alle specifiche responsabilità del CCNL, incarichi di componente nelle commissioni di concorso in ragione della durata dell'incarico*)

AREA ISTRUTTORI

Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore

Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	0,5
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione / di perfezionamento / dottorato di ricerca; Titoli idoneativi all'esercizio di una professione con esame)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punto Il titolo valutabile deve essere pertinente alla attività prestata presso l'ente
Corsi di formazione e aggiornamento professionale coerenti con il Piano formativo dell'ente	0,5 per corsi di durata pari almeno a 6 ore e 1 per corsi di durata superiore a 20 ore, entro il limite massimo di 4 punti. Le ore non sono cumulabili e si riferiscono ad ogni singolo corso formativo anche se strutturato su più moduli
Incarichi pertinenti alla professionalità posseduta che comportano l'acquisizione di una maggior professionalità, attestata dal Responsabile di settore, svolti per almeno un triennio	1 per ogni incarico annuale formalmente attribuito valutabile nell'ultimo triennio entro il limite massimo di 4 punti. Incarichi inferiori alla annualità verranno ridotti in modo proporzionale. (es. <i>incarichi relativi alle specifiche responsabilità di cui al CCNL, incarichi di componente nelle commissioni di concorso in ragione della durata dell'incarico</i>)

AREA FUNZIONARI E.Q. (non titolari di EQ)

Titolo di accesso: laurea triennale

Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	2
Titoli idoneativi all'esercizio di una professione con esame	1



Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione / di perfezionamento/ dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punto Il titolo valutabile deve essere pertinente alla attività prestata presso l'ente
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata pari almeno a 4 ore e 0,4 per corsi di durata superiore a 20 ore, entro il limite massimo di 3 punti. Le ore non sono cumulabili e si riferiscono ad ogni singolo corso formativo anche se strutturato su più moduli
Incarichi che comportano l'acquisizione di una maggior professionalità, attestata dal Responsabile di settore, svolti per almeno un triennio	1 per ogni incarico annuale formalmente attribuito valutabile nell'ultimo triennio entro il limite massimo di 3 punti. Incarichi inferiori alla annualità verranno ridotti in modo proporzionale. (<i>es. incarichi relativi alle specifiche responsabilità di cui al CCNL, incarichi di componente nelle commissioni di concorso in ragione della durata dell'incarico</i>)

AREA FUNZIONARI E.Q. (titolari di EQ)	
<i>Titolo di accesso: Diploma di laurea (triennale o specialistica)</i>	
Titolo	Punti max 10
Titoli idoneativi all'esercizio di una professione con esame	0,5
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione / di perfezionamento/ dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1,5 punti Il titolo valutabile deve essere pertinente alla attività prestata presso l'ente
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,4 per corsi di durata pari almeno a 6 ore e 0,8 per corsi di durata superiore a 20 ore, entro il limite massimo di 4 punti. Le ore non sono cumulabili e si riferiscono ad ogni singolo corso formativo anche se strutturato su più moduli
Incarichi che comportano l'acquisizione di una maggior professionalità, attestata dal Segretario generale, svolti per almeno un triennio	1 per ogni incarico annuale formalmente attribuito valutabile nell'ultimo triennio entro il limite massimo di 4 punti. Incarichi inferiori alla annualità verranno ridotti in modo proporzionale. (<i>es. incarichi relativi alle specifiche responsabilità di cui al CCNL, incarichi di componente nelle commissioni di concorso in ragione della durata dell'incarico</i>)

E) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale per tutto il personale (*Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ*) è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B e C.



Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da sei e più anni, anche in altre amministrazioni pubbliche, è attribuito un punteggio pari al 3%”. (Hanno la possibilità di usufruire di un punteggio aggiuntivo coloro che hanno percepito il beneficio della progressione orizzontale dal 1 gennaio 2018 o antecedentemente)

Ai fini del conteggio degli anni utili deve essere conteggiato un anno pieno. Nel caso di assunzione in corso d'anno la data di decorrenza per il calcolo della percentuale è quella del 1 gennaio dell'anno successivo a quello di assunzione.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Capo II - Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)²

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

² la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;



- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.
- b) la percentuale effettiva destinata alla retribuzione di risultato delle EQ per l'anno 2025, definita dalla Giunta comunale con provvedimento n. 172 del 19 novembre 2025, avente ad oggetto la costituzione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale dipendente per l'anno 2025, è pari al 16 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della remunerazione delle EQ.
- c) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di EQ sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim* seguendo il seguente calcolo:
 - **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)
 - **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
 - **Peso posizione (%)** = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
 - **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100

Definita la retribuzione di risultato massima erogabile per ciascun Responsabile, la retribuzione di risultato effettivamente erogata viene determinata con l'applicazione delle seguenti fasce di merito:

- valutazione inferiore al 50% del massimo punteggio conseguibile: nessuna retribuzione di risultato;
 - valutazione compresa tra il 50 e il 60 % del massimo punteggio conseguibile: 60% della retribuzione di risultato;
 - valutazione compresa tra il 61 e il 70 % del massimo punteggio conseguibile: 70% della retribuzione di risultato;
 - valutazione compresa tra il 71 e l'80 % del massimo punteggio conseguibile: 80% della retribuzione di risultato;
 - valutazione compresa tra l'81 e il 90 % del massimo punteggio conseguibile: 90% della retribuzione di risultato;
 - valutazione compresa tra il 91 e il 100 % del massimo punteggio conseguibile: 100% della retribuzione di risultato.
- d) le quote non attribuite per effetto di una valutazione inferiore a 100 pt, in analogia con il meccanismo di erogazione del premio utilizzato per il personale dipendente non incaricato di EQ, per la parte relativa alla mancata realizzazione dei progetti assegnati (60%) diventano economie di bilancio;
 - e) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilità dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della



retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

2. Al titolare di E.Q. “*con posizione di responsabilità di direzione di unità organizzativa di particolare complessità, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa*”, che consegna il punteggio più elevato in base al sistema di valutazione dell’Ente, è attribuita una ulteriore quota definita dalla Giunta comunale ai sensi del comma 1 lett a) del presente paragrafo, a titolo di compenso aggiuntivo. Dall’anno 2025, ai fini della attribuzione del compenso, verranno considerati i punteggi di tutti i titolari di EQ sia incaricati “*con posizione di responsabilità di direzione di unità organizzativa*” sia incaricati “*con posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità*”.
3. Gli incentivi di cui all’art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell’anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l’importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.



TITOLO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Capo I
Risorse e Premialità

Art. 7
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - g) 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;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.



Art. 8

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

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, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, 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 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.

Art. 9

Quantificazione delle risorse

1. Il Comune di Sarezzo è in equilibrio avendo registrato nel rendiconto 2024 un risultato di competenza non negativo, come risulta dall'allegato di verifica degli equilibri di cui alla



deliberazione consiliare n. 09 del 23 aprile 2025, ed è quindi in regola con il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.

2. La determinazione annuale 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.
3. Con l'entrata in vigore del nuovo CCNL del 16 novembre 2022, nell'anno 2025 le risorse stabili vengono incrementate con nuove risorse per nuove assunzioni art. 33 c.1 e 2 del DL 34/2019 complessivamente pari a € **33.307,37** (*dato previsionale. Il dato effettivo verrà determinato con precisione a fine anno*). L'individuazione di queste risorse è stata determinata in base alla moltiplica della quota media di produttività pro-capite per il numero effettivo dei nuovi dipendenti rapportati all'unità.
4. La quota media di produttività pro-capite (€ 4.543,98 → *Rif. det. AEF n. 338 del 28 giugno 2022*) è stata calcolata **dividendo il fondo complessivo delle risorse** [€ 323.304,16, costituito dalla somma di due fondi distinti: 1) Fondo risorse decentrate dipendenti 2018 (€ 226.675,31) e 2) Fondo risorse per posizioni organizzative 2018 (€ 96.628,85)] **per il n. dei dipendenti in servizio al 31/12/2018**. In relazione al fondo complessivo (€ 323.304,16) il fondo delle risorse decentrate dipendenti pesa per una percentuale pari al **70,1 %** mentre il fondo delle posizioni organizzative pesa per una percentuale pari al **29,9 %**.
5. Si ritiene che la nuova quota di risorse, vada assegnata ai due distinti fondi (1.→ fondo risorse decentrate dipendenti, 2.→ fondo risorse per posizioni organizzative) in relazione alle percentuali di partecipazione nella costituzione della base di calcolo per la determinazione della quota di produttività pro-capite. Quindi la nuova quota di risorse legate alle nuove assunzioni 2023 viene assegnata per € **23.348,47** (70,1%) al Fondo risorse decentrate mentre la quota € **9.958,90** (29,9%) viene assegnata al fondo Elevate qualificazioni.
6. Il fondo delle risorse stabili viene inoltre incrementato ai sensi dell'art. 14 comma 1-bis DL 25/2025 di una quota pari a € **23.000**, di cui 2.000 da destinare all'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL 2019/2021 (retribuzioni di posizione e di risultato), ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera u) del CCNL 2019/2021;
7. Il fondo delle risorse stabili viene incrementato ai sensi dell'art. 79 c. 1 lett. b) del nuovo CCNL di una quota pari a € **6.929,00** corrispondente all'importo di € 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31.12.2018 per l'anno 2025.
8. Il fondo complessivo viene ulteriormente incrementato ai sensi dell'art. 79 c.3 del nuovo CCNL di una quota pari a € **4.361,31** quota anno 2025, relativa allo 0,22% del monte salari 2018. In base alla ripartizione proporzionale tra il Fondo risorse decentrate e stanziamento EQ, sulla base degli importi dell'anno 2021, al Fondo risorse decentrate è destinata una quota pari a € **3.397,46** (77,90%) e allo stanziamento EQ è destinata una quota pari a € **963,85** (22,10%) Queste risorse sono finalizzate *ad incrementare, in base alle capacità di bilancio le risorse per scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva e la retribuzione di posizione e risultato*. **Ai sensi dell'art. 79 c. 5 del CCNL questa quota viene computata quale risorsa di natura variabile.**



9. Il fondo risorse stabili anno 2025 destinato alla produttività del personale dipendente, individuate con determinazioni del Responsabile del settore economico finanziario n. 422 dl 24/07/2025 e n. 556 del 10/10/2025 è quindi pari a **€ 304.328,21**.
10. Le risorse variabili per l'anno 2025 sono state individuate con deliberazione G.C. n. 172 del 19 novembre 2025 e ammontano a **€ 117.592,99**. In particolare, le risorse variabili che rientrano nel limite del trattamento accessorio 2016 sono pari a **€ 6.921,82** mentre quelle che non rientrano nel limite, destinate a compensare le attività indicate nei paragrafi successivi ammontano in via presuntiva a **€ 100.421,01**.
11. Il fondo complessivo delle risorse decentrate anno 2025 destinato alla produttività del personale ammonta a **€ 411.671,04**
12. Laddove dalle verifiche venisse evidenziato un superamento del limite dell'accessorio, lo stesso andrà recuperato attraverso la rideterminazione delle voci relative alla parte variabile.

Art. 10 Quote di risorse disponibili per la Polizia locale

1. Nella tabella rappresentata al successivo art. 11 del presente accordo, vengono indicate le risorse a disposizione, ripartite tra i vari istituti,
 - sia per l'incentivazione del personale delle diverse aree dell'ente;
 - sia per l'incentivazione del personale del Comune di Sarezzo assegnato al “*Corpo associato di Polizia locale tra i Comuni di Gardone Val Trompia, Lodrino, Marcheno, Pezzaze, Sarezzo, e Villa Carcina*”.
2. Per la Polizia locale si rinvia alla disciplina di dettaglio approvata con contrattazione territoriale dalle delegazioni trattanti dei comuni facenti parte della convenzione per la gestione associata del Corpo di Polizia locale, fatta salva la possibilità di revisione a livello territoriale.
3. La quota che residua, una volta finanziata l'indennità di turno del personale di Polizia locale andrà ad integrare la quota destinata alla performance individuale ed organizzativa del personale di tutto l'ente. In caso di necessità (*incapienza del fondo destinato alle indennità di turno per il personale di PL*) sarà necessario prelevare la quota mancante dal Fondo generale delle risorse decentrate.

Art. 11 Destinazione delle quote di incentivo

1. Per l'anno 2025 il fondo risorse decentrate complessivo è pari a **€ 411.671,04** ed è stato costituito con deliberazione della Giunta comunale n. 172 del 19/11/2025.
2. Il fondo complessivo di **€ 411.671,04** finanzia le quote dell'indennità di comparto pagate dal fondo \Leftrightarrow **€ 30.860,94** e le progressioni economiche storiche pagate dal fondo \Leftrightarrow **€ 132.073,18**.
3. Le risorse disponibili per l'anno 2025, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a **€ 248.736,92** di cui **€ 141.394,09** risorse stabili e **€ 107.342,83** risorse variabili.



**Comune di
SAREZZO**

SERVIZIO PERSONALE

4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopralluoghi modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.



Capo II **Performance individuale e organizzativa**

Art. 12 **Disciplina della performance individuale**

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo articolo 13, vengono erogate secondo i criteri definiti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e dalla presente contrattazione

In particolare le risorse sono erogate in base al punteggio raggiunto dal dipendente relativamente

- al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente;
- in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di settore, previo confronto con il Segretario comunale, nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance. La scheda da considerare per l'anno 2025 ai fini della corresponsione del premio di produttività, è quella allegata al vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance.

3. Le parti prendono atto che le risorse di cui al comma 1 potranno 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 sopralluoghi modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la “*differenziazione del premio individuale*” di cui al successivo art. 12, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \Sigma p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Σp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio attribuito al dipendente, riferito alla “*Performance individuale. Comportamenti organizzativi*”, verrà opportunamente proporzionato.

7. Stante l'esiguità del fondo complessivo destinato alla produttività per evitare eccessiva disparità nella distribuzione delle quote di incentivo che afferiscono in ogni caso ad attività svolte all'interno



del normale orario di lavoro, si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance individuale relativa ai soli comportamenti organizzativi (50 pt) (*la quota relativa ai progetti individuali o di gruppo del PDO -50 pt- verrà sempre attribuita nel caso di raggiungimento degli obiettivi assegnati*) viene ridotto ai dipendenti, che nell'anno di competenza avranno percepito incentivi per:

- funzioni tecniche in base all'art. 45 del D.lgs. 36/2023 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura, accordi di collaborazione ecc.);
- incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.;
- realizzazione di progetti speciali;
- compensi ai messi notificatori,
- compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17 del presente CCDI

e subirà le seguenti riduzioni:

Incentivi		Performance individuale
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	1.500,00	zero
Da 1.501,00	3.000,00	40%
Da 3.001,00	4.000,00	60%
Oltre	4.001,00	100%

Le somme derivanti da queste riduzioni sono riemesse nel budget destinato alla premialità “performance individuale” degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra.

Nel caso, per effetto della applicazione della presente clausola, l'importo economico eccedente il limite indicato nel prospetto risultasse inferiore al valore economico attribuibile in base alla valutazione della performance individuale relativa ai soli comportamenti organizzativi (5 pt) l'incentivo da corrispondere sarà in ogni caso quello economicamente più vantaggioso per il dipendente.

Art. 13 Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono nell'anno di riferimento le valutazioni più elevate (scheda di valutazione) è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Il valore medio pro capite dei premi è il valore medio procapite dei premi di performance individuale attribuiti sulla base della scheda di valutazione allegata al Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. Il calcolo della quota massima del 10 % va effettuato per singola Area di inquadramento, e non a livello complessivo. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver percepito il premio individuale nell'anno precedente,
- b) superiore valutazione media del triennio precedente (2020-2022 per la valutazione nell'anno 2023),



c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

3. Per il triennio 2023-2025, all'interno delle risorse destinate alla performance individuale, le parti stabiliscono di destinare alla maggiorazione di cui al comma 1 una quota annuale pari a **€ 1.000,00 annui**. Questa quota sarà ripartita in parti uguali tra coloro ai quali può essere attribuita (*max il 10% per categoria del personale valutato positivamente*).

4. Qualora dal seguente calcolo:

*n° dipendenti (max 10% per area di inquadramento) * 30 % del valore medio pro-capite*

dovesse risultare una quota di maggiorazione superiore a quella indicata nel precedente comma 3 (€ 1.000,00) si ridetermina in diminuzione la percentuale del 10% indicata al comma 2 con devoluzione degli eventuali resti al premio performance individuale.

5. Qualora dovesse risultare una quota di maggiorazione inferiore a quella indicata nel precedente comma 3 (€ 1.000,00) i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti dipendenti in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale.

Art. 14 Disciplina della performance organizzativa – Progetti speciali

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta di norma in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO). Con il medesimo atto la Giunta dà mandato al segretario generale di apportare, nel limite del budget stanziato, le modifiche ritenute necessarie non sostanziali.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come risultante dalla scheda di valutazione appositamente redatta dal competente responsabile di settore, incaricato di EQ.

4. I criteri utilizzati dal Responsabile di settore nell'erogazione dell'incentivo economico sono correlati all'apporto individuale del dipendente nel raggiungimento dell'obiettivo programmato, sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo.

5. La quota da erogare ai singoli dipendenti per la loro partecipazione alla realizzazione dei progetti speciali sopra indicati verrà liquidata con determina del Segretario generale anche in base alla rendicontazione fornita dal Responsabile di settore.

6. Per l'anno 2025, le risorse destinate a finanziare la performance organizzativa per progetti di particolare rilievo sono state quantificate in **€ 19.200**.



U.O.C.	PROGETTI POLIZIA LOCALE	Quota ipotizzata	Dipendenti
Corpo PL	Sicurezza Valle Trompia	€ 6.700,00	6

PROGETTI TRASVERSALI	n. dipendenti / budget
<u>OBIETTIVO DI SUPPORTO ORGANIZZATIVO ALLE INIZIATIVE DELL'AMMINISTRAZIONE IN ORARIO EXTRALAVORATIVO</u> Attività prestata dal dipendente in fascia extralavoro, in orario serale, nelle giornate di sabato o di domenica per garantire lo svolgimento di iniziative culturali o commerciali di carattere sociale patrociniate o organizzate dall'amministrazione. (impegno diversificato) <i>Il criterio di suddivisione del compenso, è il seguente:</i> – € 30 attività prestata di domenica – € 20 attività prestata di sabato e sere dopo le 20	circa 30 dip. € 2.500
<u>OBIETTIVO DI COMUNICAZIONE</u> Costruzione/aggiornamento e funzionamento della rete dei referenti della comunicazione <i>La quota complessiva viene distribuita in parti uguali</i>	circa 14 dip. € 1.300
<u>OBIETTIVO DI CONTINUITÀ PRESTAZIONI NEL SERVIZIO CIMITERIALE</u> Disponibilità del personale nelle giornate di venerdì pomeriggio e nella giornata di sabato dell'anno ad essere contattabile per l'eventuale gestione di pratiche del Servizio cimiteriale <i>La quota complessiva va distribuita in parti uguali</i>	2 € 700

U.O.C.	PROGETTI DEI SETTORI	Dipendenti
Settore Amministrativo	– Inaugurazione della nuova scuola primaria “Mariele Ventre”	3 dipendenti € 1.500
Settore Amministrativo	– Supporto amministrativo al Datore di lavoro	1 dipendente € 500
Settore Lavori Pubblici e Patrimonio	– Redazione quadro esigenziale per ex scuola Candia a Ponte Zanano e struttura sita nell’area verde in via 1850	1 dipendente € 1.000
Settore Territorio	– Pianificazione eventi straordinari per conto dell’Amministrazione comunale	circa 10 dipendenti € 5.000

7. I progetti speciali del Corpo di Polizia locale potranno essere finanziati con risorse variabili, escluse dal limite complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio di cui all’art. 23, comma 2 del D.lgs 75/2017 nel caso ricorrano le condizioni legittimanti. In tal caso la quota pari a € 6.700,00, ora assegnata ai progetti del Corpo di polizia locale, verrà automaticamente distribuita in misura proporzionale agli altri progetti dei settori con incremento delle quote sopra indicate.



Capo III

Disciplina delle indennità

Art. 15

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Responsabile di settore di concerto con il Segretario comunale.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità per la stessa tipologia; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono opportunamente rapportati agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo saranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 12 del presente contratto integrativo.
10. Qualora, invece, dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incipienza, dalle somme destinate alla performance individuale.



Art. 16 Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)

1. Gli enti corrispondono un'unica “*indennità condizioni di lavoro*” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.

A. **DISAGIO**

1. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di disagio:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata;
 - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo;
 - c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti “su chiamata” al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
 - d) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc
2. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
3. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le 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 e/o le aree professionali di appartenenza.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto di rendicontazione, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.



B. RISCHIO

1. 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), attrezzi 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 gravità 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.
2. 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.
3. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, 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 e/o le aree professionali di appartenenza.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

C. MANEGGIO VALORI

1. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:
 - ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma;
 - non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.



2. Dà luogo al riconoscimento della indennità condizioni di lavoro l'espletamento di mansioni relative al maneggio di valori (denaro contante) superiori a € 5.000,00 annui.

3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di settore.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto, avviene mensilmente sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO. RIEPILOGO

1. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
A	Personale esposto a disagio	=====	=====
B	Personale esposto a rischio	€ 2,00	2.000,00
C	Personale adibito a funzioni implicanti maneggio di valori (≥ 5.000 €)	€ 2,00	1.000,00

2. L'importo corrisposto al personale per compensare il disagio o il maneggio valori non può essere mensilmente di valore più elevato dell'importo corrisposto per i fattori di rischio.
3. Nel caso si verifichi la concomitanza di più fattori rilevanti (A e/o B e/o C) l'indennità condizioni di lavoro verrà corrisposta:
 - con una maggiorazione del 50% (€ 3,00) al verificarsi di due "condizioni di lavoro";
 - con una maggiorazione del 100% (€ 4,00) al verificarsi di tutte e tre le "condizioni di lavoro".

Art. 17 **Indennità per specifiche responsabilità**

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:



- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). Rientrano in questa fattispecie:
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile per tutto il settore. Viene riconosciuta al personale, inquadrato nell'area dei funzionari e degli EQ, incaricato della sostituzione in casi di assenza dell'apicale per quanto riguarda le funzioni di coordinamento di tutto il settore o di alcuni servizi del medesimo. In caso di sostituzione parziale, solo per alcuni servizi, l'indennità viene proporzionalmente ridotta in base alle indicazioni date dal responsabile apicale del settore;
 - responsabilità nella gestione delle attività di comunicazione e delle attività di informazione per le quali, in relazione al livello di autonomia, di responsabilità e competenza professionale delle figure appartenenti all'area di inquadramento dei funzionari ed EQ incaricate, ai sensi dell'art. 18 bis del CCNL, viene prevista una valorizzazione al fine di garantire una ottimale attuazione dei compiti e funzioni connessi alle suddette attività;
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - responsabilità di procedimento con espressione di firma a valenza interna su atti complessi relativi alla gestione economica e previdenziale del personale di spesa;
 - responsabilità specifica appartenenti all'Area degli istruttori e dei funzionari ed EQ con elevato grado di autonomia, delle attività di progettazione, redazione, gestione e consuntivazione di progetti esteri e di progetti a rilevanza nazionale proposti dal servizio Informagiovani, o della gestione delle principali attività per la partecipazione a bandi di finanziamento per specifici progetti da parte dell'Amministrazione con interesse trasversale a tutte le aree dell'ente;



- responsabilità relativa all'esercizio di alcune funzioni di coordinamento del personale e delle attività di servizio, in mancanza di condizioni per l'affidamento delle mansioni superiori. L'indennità viene riconosciuta al personale inquadrato nell'area degli istruttori, laddove non sia presente, nella dotazione organica del servizio, la figura direttiva (Area dei funzionari ed EQ);
- responsabilità nella gestione di squadre di lavoro. Viene corrisposta al personale inquadrato nell'Area degli operatori esperti incaricato del coordinamento degli operai.

Le fattispecie sopra indicate possono essere ulteriormente incrementate nel corso dell'anno fermo restando il limite di risorse complessive destinate al finanziamento di questo istituto.

- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
 - c) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono quelle appositamente ed esclusivamente individuate con determinazione del Responsabili di area di concerto con il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati.
 - d) Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle diverse aree di inquadramento purchè non titolari di incarico di elevata qualificazione. In tutte le fattispecie indicate alla presente lett. a) è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto;
2. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate. Per ciascuna delle fattispecie sopra individuate l'indennità viene attribuita in base al grado di complessità e alle condizioni richieste per lo svolgimento dell'incarico di responsabilità. L'importo dell'indennità può variare da un minimo di € 300,00 ad un massimo di € 3.000,00 come riportato nella tabella sotto illustrata.

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	Grado di responsabilità richiesta	Quota erogabile
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi)	<i>MEDIA</i>	da € 300 a € 700,00
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679)	<i>MODESTA</i>	max € 500,00
		Ufficiale anagrafe stato



Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei Tributi (fino ad un massimo di € 500,00);	MODESTA	civile elettorale € 500,00 massimo Responsabile dei Tributi max € 400,00;
Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile per tutto il settore. Viene riconosciuta al personale, inquadrato nell'area dei funzionari e degli EQ, incaricato della sostituzione in casi di assenza dell'apicale per quanto riguarda le funzioni di coordinamento di tutto il settore o di alcuni servizi del medesimo. Viene corrisposta in assenza di altre indennità collegate a <i>"posizioni di lavoro di elevata responsabilità"</i>	ELEVATA	Per la sostituzione dell'apicale per l'intero settore da € 1.500,00 a € 2.000,00 In caso di sostituzione parziale, solo per alcuni servizi, l'indennità viene proporzionalmente ridotta.
Responsabilità nella gestione delle attività di comunicazione e delle attività di informazione per le quali, in relazione al livello di autonomia, di responsabilità e competenza professionale delle figure appartenenti all'area di inquadramento dei funzionari ed EQ incaricate, ai sensi dell'art. 18 bis del CCNL, viene prevista una valorizzazione al fine di garantire una ottimale attuazione dei compiti e funzioni connessi alle suddette attività	ALTA	da € 700,00 a € 1.000,00
Specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico	MODESTA	max € 300,00
Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile	MODESTA	max € 500,00
Responsabilità specifica appartenenti all'Area degli istruttori e dei funzionari ed EQ con elevato grado di autonomia, delle attività di progettazione, redazione, gestione e consultivazione di progetti esteri e di progetti a rilevanza nazionale proposti dal servizio Informagiovani, o della gestione delle principali attività per la partecipazione a bandi di finanziamento per specifici progetti da parte dell'Amministrazione con interesse trasversale a tutte le aree dell'ente	ALTA	da € 700,00 a € 1.000,00
Responsabilità di procedimento con espressione di firma a valenza interna su atti complessi relativi alla gestione economica e previdenziale del personale di spesa	ALTA	da € 700,00 a € 1.000,00
Responsabilità relativa all'esercizio di alcune funzioni di coordinamento del personale e delle attività di servizio, in mancanza di condizioni per l'affidamento delle mansioni superiori. L'indennità viene riconosciuta al personale inquadrato nell'area degli istruttori. Laddove non sia presente, nella dotazione organica del servizio, la figura direttiva (Area dei funzionari ed EQ)	ALTA	da € 700,00 a € 1.000,00
Responsabilità nella gestione di squadre di lavoro. Viene corrisposta al personale di inquadrato nell'Area degli operatori		



esperti incaricato del coordinamento degli operai	ALTA	da € 700,00 a € 1.000,00
---	------	--------------------------

La quota indicata ha tenuto in debita considerazione la tipologia oraria del posto oggetto di incarico di responsabilità.

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**. Nel caso in cui ricorrono responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato**, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00.
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.
5. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, ad eccezione delle quote inferiori a € 500,00 per le quali l'erogazione verrà effettuata in un'unica soluzione alla fine dell'anno di riferimento.



Capo IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 18

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 45, d.lgs. 36/2023);
 - 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. 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);
 - e. 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. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.
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;
 - 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 derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.



6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
7. Per l'anno 2025, le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

Tipo	Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
a)	Incentivi per funzioni tecniche	Art. 45 D.lgs. 36/2023	€ 70.000,00
b)	Incentivi per accertamento tributi	Art. 1, comma 1091, della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145 (legge di Bilancio 2019)	€ 5.000,00
	TOTALE		€ 75.000,00

Art. 19 **Incentivi per funzioni tecniche**

1. I criteri per l'erogazione degli incentivi tecnici avranno una doppia formulazione a seconda della normativa di riferimento. Nel caso di affidamenti di appalti in vigenza del D.Lgs n. 50/2016 nella corresponsione degli incentivi verranno applicate le regole previste dall'attuale regolamento approvato con delibera G.C. n. 178 del 28 dicembre 2021 avente ad oggetto "Disciplina per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 11 del D.Lgs 50/2016 mentre dovranno essere definiti i nuovi criteri nel caso di affidamenti in vigenza dell'art. 45 del D.Lgs 36/2023.

2. Preso atto che, per come è strutturata l'organizzazione del Comune di Sarezzo, l'apicale coincide sempre con uno dei beneficiari, per evitare situazioni di conflitto di interesse il provvedimento di liquidazione degli incentivi per funzioni tecniche, che sempre presuppone l'apprezzamento di elementi valutativi, verrà adottato garantendo il principio di alterità tra liquidante e beneficiario.

Art. 20 **Incentivi per il settore entrate**

Criteri per la ripartizione del fondo incentivante per obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali.

- a. Le risorse confluente nel fondo, al netto delle eventuali risorse necessarie al potenziamento delle risorse strumentali, sono ripartite tra il personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali.
- b. La quota di fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Amministrazione ed è erogata in deroga al limite di cui all'art. 23 comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.



- c. La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi gli incaricati di elevata qualificazione, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente.
- d. In sede di assegnazione degli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali, vengono predeterminati gli obiettivi per accedere al trattamento accessorio di cui al presente articolo, per i quali vengono definiti i tempi di attuazione, le fasi del processo, il personale coinvolto e gli indicatori di risultato.
- e. Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base della percentuale di apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi predeterminati e sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo del Piano della performance
- f. Eventuali quote del Fondo non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali e non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio

Art. 21
Compensi ISTAT

- a. Ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL del 21 maggio 2018 gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
- b. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al punto 1 *"trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluuta nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera c)"*
- c. Per l'anno 2025 potrà essere corrisposto al personale del Comune un compenso per il lavoro relativo alle attività censuarie 2025
- d. La quota di incentivo da corrispondere al personale da parte del Responsabile dell'Area competente verrà erogata in base alla attività effettivamente prestata e rendicontata.

Art. 22
Compensi al messo comunale

- 1. Per quanto riguarda l'attività di notifica l'Amministrazione intende destinare il 100% della quota incassata per il rimborso spese per ogni notificazione di atti delle amministrazioni esterne fino ad un massimo di € 800,00.
- 2. Questo fondo è destinato all'erogazione di incentivi di produttività a favore di chi ha svolto effettivamente le funzioni di notificazione degli atti

Art. 23
Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

- 1. L'Amministrazione ritiene di destinare una quota di risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 alla incentivazione della produttività del personale che, in base a nuovi accordi di



collaborazione, protocolli d'intesa, nuove convenzioni con soggetti pubblici o privati, fornisce consulenze o servizi aggiuntivi a quelli ordinari.

L'incentivo potrà essere riconosciuto al personale solo in presenza delle risorse introitate in applicazione degli accordi di collaborazione, protocolli d'intesa ecc.

a. Compensi per funzioni di Sportello camerale (Protocollo d'intesa con CC.I.AA.)

- Per quanto riguarda il servizio di Sportello camerale, di cui al Protocollo d'intesa approvato dall'Amministrazione con delibera n. 99 del 19 giugno 2008, **e rinnovato da ultimo con delibera G.C. n. 94 del 9 luglio 2020**.
- La quota riconosciuta dalla Camera di Commercio per il funzionamento dello Sportello camerale ai sensi della convenzione verrà destinata al personale dell'ufficio incaricato delle attività dello Sportello camerale, una volta dedotti i costi relativi al funzionamento del servizio.
- Il compenso previsto per incentivare le prestazioni del personale è legato al numero di certificati camerali rilasciati ed è solitamente pari ad una quota variabile tra € 900,00 e € 1.000,00.
- La liquidazione viene effettuata a fine anno con provvedimento del Responsabile del Settore amministrativo in base all'apporto dato dal personale nel garantire il servizio, sulla base dei dati trasmessi dalla Camera di Commercio.

b. Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 c. 3 L n. 449/1997 relativi ai servizi erogati per la gestione delle domande di agevolazione del Bonus energia e Bonus gas gestite attraverso SGATE-ANCI (da riconoscere annualità 2020)

- Il Comune di Sarezzo è stato accreditato a SGAté (*Sistema di Gestione delle Agevolazioni sulle Tariffe Energetiche*), fino all'anno 2020, per la gestione del bonus elettrico e bonus gas per gli adempimenti di legge in tema di compensazione della spesa sostenuta per la fornitura di energia elettrica e di gas naturale dai clienti domestici disagiati.
- L'Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas, sulla base del numero di istanze ammissibili presentate a SGAté, rimborsa i Maggiori Oneri sostenuti dai Comuni per l'espletamento delle attività di gestione del bonus elettrico e del bonus gas dall'anno 2009 all'anno 2020.
- In base alle somme introitate a titolo di rimborso, una quota determinata in misura non superiore al 50% dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale viene erogata ai dipendenti che materialmente ha inserito le istanze e coordinato il lavoro richiesto.
- La quota potenzialmente destinata a remunerare le prestazioni per il servizio di Gestione delle domande di agevolazione Bonus energia e bonus gas in via presuntiva viene determinata in € 800,00 per anno di riferimento. Nel caso di rimborsi relativi a più annualità tale quota viene incrementata in base alle annualità da riconoscere.
- Il Responsabile dell'Area competente, liquida annualmente con proprio provvedimento le somme da distribuire al personale che ha svolto effettivamente il servizio (*in particolare in base alle istanze caricate in SGAté*).



Art. 23 -bis

Compensi per incarico di componente delle commissioni di concorso di cui all'art 3 della legge 19 giugno 2019, n. 56 come modificato dal DL 44/2023

1. Il D.L. 44/2023, convertito in legge 74/2023, relativamente ai compensi delle commissioni di concorso, ha modificato l'articolo 3 della legge 56/2019, con l'inserimento delle seguenti previsioni:
 - comma 13 “*Le regioni e le province autonome, gli enti locali e gli enti diversi dalle amministrazioni dello Stato, nell'esercizio della propria autonomia, possono recepire la disciplina dei compensi* (per l'incarico di componente di commissioni di concorso) *prevista dal presente comma.*”
 - comma 12 Gli “*incarichi* (di componente delle commissioni di concorso) *si considerano attività di servizio a tutti gli effetti di legge, qualunque sia l'amministrazione che li ha conferiti.*”
2. A seguito delle modifiche apportate alla legge 56/2019 dal DL n. 44/2023 la disciplina delle commissioni di concorso diventa applicabile, previo recepimento regolamentare, anche dagli enti locali e ciò comporta:
 - la *possibilità* di remunerare anche i componenti interni, ossia i dipendenti dell'ente che bandisce il concorso;
 - che l'attività di tutti i componenti rappresenti attività di servizio, a tutti gli effetti di legge, e quindi ordinariamente dovrà essere svolta in orario di servizio;
3. L'ente con atto di Giunta comunale n. 136 del 20 settembre 2023, di modifica del Regolamento per la disciplina dell'accesso all'impiego presso l'Amministrazione comunale di Sarezzo, all'art. 21 ha recepito la disciplina dei compensi, operando altresì una revisione in diminuzione degli importi previsti dal DPCM del 24 aprile 2020, che in applicazione della legge 56/2019, ha aggiornato “*la misura dei compensi da corrispondere ai componenti delle commissioni esaminatrici*”;
4. Considerato che lo svolgimento dei compiti all'interno delle commissioni concorsuali è attività di servizio ordinaria, l'eventuale compenso non può che qualificarsi come trattamento accessorio con la conseguenza che le relative somme da attribuire debbano transitare dal Fondo risorse decentrate con l'inserimento tra le risorse variabili dei compensi spettanti ai propri dipendenti per tali incarichi;
5. Per l'anno 2025 l'ammontare presunto delle risorse variabili relative ai compensi da attribuire ai propri dipendenti incaricati quali componenti delle commissioni dei concorsi banditi dall'amministrazione è pari a € 5.619,40. Nel caso i compensi da attribuire eccedano la quota ora indicata, si provvederà ad aggiornare la stessa sulla base delle regole contenute nel Regolamento delle procedure concorsuali





TITOLO III **DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

Capo I **Istituti correlati all'orario di lavoro**

Art. 24

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - e) necessità di accudire figli minori in determinate ore del giorno nel caso di impossibilità di demandare a terzi la custodia dei figli negli orari non coperti dalle istituzioni educative e scolastiche;
 - f) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la protesta.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto, salvo non vengano concesse proroghe motivate a sostegno della prosecuzione del rapporto a tempo **parziale**, a riprendere servizio a tempo pieno.



Art. 25
Reperibilità

1. L'ente può istituire il servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento appositamente individuate (*Al momento l'ente non ha individuate aree di pronto intervento*).
2. Nel caso vengano individuato, il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi con cadenza mensile, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese, elevabili a 10. l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili l'indennità viene incrementata a € 13,00 per ogni turno di 12 ore.

Art. 26
Turnazioni

1. Per il personale turnista che presta assistenza presso la RSA dell'ente le regole relative alla definizione dell'arco temporale da prendere in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono quelle stabilite nel vigente *Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi* (art. 41).

Per il personale che opera all'interno del Corpo associato di PL della Valle Trompia, al fine di garantire una omogeneità di comportamenti valgono le regole stabilite nel Regolamento del Corpo di PL adottato dal comune di Gardone Val Trompia (Comune capofila della convenzione).

2. Ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
Agenti di polizia locale		€ 15.000,00
Asa e OSS + maggiorazioni		€ 26.000,00
TOTALE		€ 41.000,00

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscano, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art.12

Art. 27
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI, si rinvia al CCI a valenza normativa 2323/2025, sottoscritto in data, nonché ai CCNL vigenti nel tempo.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi, per quanto non contrastanti con il contenuto del nuovo CCNL in fase di sottoscrizione.



Per la Delegazione trattante di parte pubblica:

- F.to il Presidente, dott.ssa Adriana Salini
- F.to dott. Gianfranco Secchi
- F.to dott.ssa Cristina Lavera

Per la Delegazione di parte sindacale:

- F.to Diego Sinis – CGIL
- F.to Lara Scaroni – CGIL
- Ivo Merlini – CISL

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria dell'Ente

- F.to Sara Ibrahim
- F.to Gloria Lombardo
- F.to Chiara Simone



DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti:

- si impegnano ad avviare la contrattazione decentrata entro il primo quadrimestre del 2026
- relativamente all'annualità 2026, si riservano di effettuare gli opportuni approfondimenti circa la facoltà, prevista dall'art. 14, comma 1-bis del DL 25/2025, di incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il fondo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale.

**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-Sirio¹;
- 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

¹ 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)²

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 infrasettimanali³.

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

² 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;

³ 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>			
TOTALE		€. 31.250,00		33.000,00

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

Art. 4 **Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti⁴**

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

- 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.

⁴ applicabile solo dove si riesce a dimostrare l'economia

⁵ 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)⁶

1. Al personale turnista non è applicabile la flessibilità dell'orario di lavoro. Eventuali ritardi dovranno essere giustificati con permesso breve (art. 42 CCNL)⁷ 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)⁸

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).

⁶ 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;

⁷ 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

⁸ 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)⁹

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

⁹ 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 ¹⁰, 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>		==	
TOTALE		€. 13.800,00		13.000,00

¹⁰Art. 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 ¹¹
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 integrazioni¹²;

¹¹ Importi indicativi

¹² 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	
Importo annuo	%	3.000,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	7.500,00
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
Totale	100,0%	3.000,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	7.500,00

Art. 9 Disposizioni finali

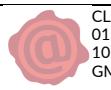
1. Per quanto non previsto dal presente CCIT in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni del presente CCIT integrano i CCI di ciascun Ente.
3. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo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

POTTERI MARIATERESA - Segretario generale del Comune di Gardone V.T.- Presidente	 Mariateresa Potteri 01.12.2025 08:50:08 GMT+01:00
TOSONI PATRIZIO - Comandante Corpo Intercomunale di Polizia Locale di Valle Trompia, componente	 PATRIZIO TOSONI 01.12.2025 09:01:42 GMT+01:00 IL COMANDANTE
BALDUSSI CLAUDIO - Dirigente Settore Tecnico del Comune di Gardone Val Trompia	 Baldussi Claudio Fausto 01.12.2025 09:25:31 GMT+01:00
BELLERI MARZIA - Responsabile dell'Area economico-finanziaria del Comune di Gardone Val Trompia	 MARZIA TILDE BELLERI 01.12.2025 09:53:23 GMT+00:00
SECCHI GIANFRANCO - Vicesegretario del Comune di Sarezzo	 GIANFRANCO SECCHI 01.12.2025 12:45:28 GMT+00:00
IANTOSCA GIANCARLO - Segretario generale del Comune di Villa Carcina	 GIANCARLO IANTOSCA 01.12.2025 12:47:16 GMT+01:00
LAFFRANCHI LICIA - Responsabile delle Risorse Umane del Comune di Villa Carcina	 Licia Laffranchi 01.12.2025 12:50:05 GMT+01:00
DEL BARBA FEDERICO - Segretario comunale di Lodrino	Firmato digitalmente da: Federico Delbarba Data: 02/12/2025 09:03:46
PINTOSSI MARCELLO -Responsabile della Ragioneria del Comune di Lodrino	Firmato digitalmente da: Marcello Pintossi Data: 02/12/2025 08:53:22
RICHIEDEI ALESSANDRA - Segretario generale dei Comuni di Marcheno e Polaveno	 Alessandra Richiedei 01.12.2025 16:32:39 GMT+02:00
QUISTINI GABRIELLA - Responsabile della Ragioneria del Comune di Marcheno	 GABRIELLA QUISTINI 01.12.2025 15:45:28 GMT+01:00

Delegazione di parte sindacale:

BREGOLI DANIELA - RSU del Comune di Gardone Val Trompia	 DANIELA BREGOLI 01.12.2025 10:31:13 GMT+01:00
NAVA CLAUDIA - RSU del Comune di Gardone Val Trompia	 CLAUDIA NAVA 01.12.2025 10:18:23 GMT+01:00

NATERI GIULIANO RSU del Comune di Sarezzo	
DI SOTTO MARIAGRAZIA – RSU del Comune di Villa Carcina	 Mariagrazia Di Sotto 01.12.2025 12:53:37 GMT+01:00
CARDINI MAURIZIO – RSU del Comune di Villa Carcina	
ZANETTI ANGELO GINO – RSU del Comune di Polaveno	 ANGELO GINO ZANETTI 02.12.2025 09:23:31 GMT+01:00
MERLINI IVO – rappresentante OO.SS. FP-CISL	 Merlini Ivo 02.12.2025 12:59:43 GMT+02:00
SINIS DIEGO – rappresentante OO.SS. CGIL	Firmato digitalmente da: Diego Sinis Luogo: Brescia, Data: 02/12/2025 18:15:20