

**COMUNE DI LUMEZZANE**  
**Provincia di BRESCIA**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria**  
**al contratto integrativo anno 2017**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## PARTE I: La relazione illustrativa

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

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		15/12/2017
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2017
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Segretario Generale - Dott.ssa Maria Concetta Giardina</li> <li>• Dirigente Servizi Finanziari - Dott. Roberto Savelli</li> <li>• Dirigente Dip. Interventi Territoriali - Arch. Gian Piero Perdetti</li> </ul> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, FP CISL, UIL FPL, DICCAP Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, FP CISL, UIL FPL, DICCAP
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Utilizzo risorse decentrate anno 2017
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?  L'attestazione del Nucleo di Valutazione con verbale n. 5 del 13/11/2017, che ha ravvisato le condizioni perché il Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2017 possa comprendere anche l'importo di €. 22.907,45 nei limiti dell'1,2% del monte salari 1997; La certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 29 del 07/12/2017, che attesta la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la coerenza con i vincoli del CCNL.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.  L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?  Sì, nei termini disciplinati dal regolamento sul ciclo di gestione della performance, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 26 del 22/02/2011. E' stato inoltre adottato il Sistema di misurazione e Valutazione della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009, con deliberazioni G.C. n. 181 del 08/11/2011, in conformità al vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente, adeguato con deliberazione n. 26 del 22/02/2011.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?  Il Comune si è dotato, sin dal 2014, del Piano della Trasparenza di cui al Dlgs. 33/2013 ed ha provveduto ad aggiornarlo annualmente.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?  L'Amministrazione ha adempiuto agli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 garantendo la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni nell'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente"
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?  La Relazione della performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 4 del 23/08/2017.
<b>EVENTUALI OSSERVAZIONI:</b> Il fondo relativo alla contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2017 è stato costituito con determinazione del responsabile del servizio personale n. 754 del 11/12/2017. La Giunta Comunale, visionata l'ipotesi di accordo sulla ripartizione delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, ha autorizzato con deliberazione n. 222 del 12/12/2017 la sottoscrizione del C.C.D.I.		

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

---

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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

Art. 1 – Costituzione del fondo. Viene illustrata la quantificazione e costituzione del fondo effettuata con determinazione n. 754 del 11/12/2017, che comprende le risorse stabili e quelle variabili ed il totale complessivo delle risorse stesse.

L'importo del Fondo 2017 non è superiore all'entità del fondo 2016.

Si è riscontrato che, per mero errore materiale dal 2003 al 2009 erano state valorizzate le PEO liberate da cessazioni incrementando la parte stabile del fondo anziché ridurre la voce dall'utilizzo; si è provveduto alla correzione decurtando la corrispondente cifra (pari ad Euro 43.956,11) sia dalla parte stabile che dall'utilizzo; di conseguenza è stata ricalcolata la riduzione consolidata prevista dall'art. 1 comma 456 della Legge n. 147/2013 (circolare n. 20/2015 della Ragioneria Generale dello Stato) e la riduzione in misura proporzionale alla riduzione di personale (4 cessazioni nel 2016), ai sensi dell'art. 1 comma 236 della Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), utilizzando il metodo del "rateo", suggerito dalla Sezione Regionale della Corte dei Conti Lombardia, basato sulle effettive presenze in servizio e quindi sulle mensilità lavorate.

Art. 2 – Viene quantificato e descritto l'utilizzo delle risorse stabili destinate ai seguenti istituti: progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti (fino al 2010), nuove progressioni anno 2017, indennità di comparto, indennità di turno rischio e reperibilità, indennità per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. f) (sost. art. 7 c.1 CCNL 09/05/2006), retribuzione di posizione e risultato per le posizioni organizzative, indennità per le cat. A e B1 di cui all'art. 4 comma 3 CCNL 16/07/1996 ed all'art. 32 comma 9 del CCNL 22/01/2004, compensi correlati alle specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. i del CCNL 01/04/1999, così come modificato dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004.

Art. 3 – Viene quantificato l'importo destinato alla produttività ed al miglioramento dei servizi nonché quello destinato agli obiettivi di gruppo e/o particolari progetti finanziati con le risorse variabili.

Artt. 4, 5 e 6 – Vengono elencate e valorizzate le attività riferite al potenziamento, al miglioramento ed alla riorganizzazione dei servizi in termini qualitativi e quantitativi, finanziate con le risorse variabili di cui all'art. 15, commi 2 e 5 del CCNL 01/04/1999, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione relativamente al comma 2, nonché con risorse ex art. 208 comma 5 bis (Codice della Strada) e art. 54 CCNL 14/09/2000.

Vengono descritte le modalità di assegnazione dei premi ai dipendenti, con riferimento al vigente Sistema di valutazione e misurazione della performance.

Art. 7 – Progressioni economiche orizzontali anno 2017

Art. 8 e 9 - Riepilogo complessivo delle risorse e disposizioni finali. Si rimanda ai contratti decentrati precedenti ed ai CCNL nazionali di lavoro ed alla normativa attualmente vigente.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2015 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

## **INDENNITA':**

- **INDENNITA':** turno, rischio e reperibilità
  - Importo massimo previsto nel fondo Euro 31.500,00;
  - Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lett. d CCNL 01/04/1999
  - Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 2
  - Criteri di attribuzione: quelli definiti dalla contrattazione nazionale
  - Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire la migliore funzionalità dei servizi
  
- **INDENNITA':** Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc.
  - Importo massimo previsto nel fondo Euro 1.450,00;
  - Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lett. i CCNL 01/04/2000
  - Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 2
  - Criteri di attribuzione: quelli definiti dalla contrattazione nazionale
  - Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire la migliore funzionalità dei servizi
  
- **INDENNITA':** Indennità cat. A e B (art. 4 comma 3 CCNL 16/07/1996)
  - Importo massimo previsto nel fondo Euro 501,00;
  - Riferimento alla norma del CCNL: art. 32 comma 9 CCNL 22/01/2004
  - Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 2
  - Criteri di attribuzione: quelli definiti dalla contrattazione nazionale
  - Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire la migliore funzionalità dei servizi
  
- **INDENNITA':** Indennità di direzione ex 8<sup>a</sup> q.f.
  - Importo massimo previsto nel fondo Euro 2.110,00;
  - Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lett. i CCNL 01/04/2000
  - Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 2
  - Criteri di attribuzione: quelli definiti dalla contrattazione nazionale
  - Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire la migliore funzionalità dei servizi
  
- **INDENNITA':** Indennità prevista per specifiche responsabilità cat. B, C e D
  - Importo massimo previsto nel fondo Euro 16.067,00;
  - Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lett. f CCNL 01/04/1999
  - Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 2
  - Criteri di attribuzione: quelli definiti dalla contrattazione nazionale, come dettagliati nell'art. 2 del CCDI
  - Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire la migliore funzionalità dei servizi
  
- **COMPENSO** per: Retribuzione di posizione e risultato
  - Importo massimo previsto nel fondo Euro 98.600,00;
  - Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lett. c CCNL 01/04/1999
  - Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 2
  - Criteri di attribuzione: quelli definiti con delibera di Giunta comunale n. 10/2010
  - Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire la migliore funzionalità dei servizi

## **PROGETTI INCENTIVANTI:**

- **PRODUTTIVITA' COLLETTIVA**
  - Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: si tratta di compensi legati al raggiungimento degli obiettivi del PEG e ricompensano "una tantum" le prestazioni di breve periodo
  - Importo Euro 15.977,31

- Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 4
  - Criterio di remunerazione: sono assegnati in via preventiva al gruppo-lavoro, (che coincide con il settore o con il servizio, se non compreso in settore dotato di dirigente) in ragione della numerosità del gruppo, senza considerare i titolari di P.O., e della categoria di inquadramento secondo i seguenti coefficienti: Cat. A coefficiente 1,0; Cat. B coefficiente 1,2; Cat. C coefficiente 1,3; Cat. D coefficiente 1,5; la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG da parte del nucleo di valutazione, sulla base delle relazioni dei dirigenti /responsabili, determina la conferma, la riduzione proporzionale o la non conferma della quota di fondo preventivamente assegnata. Il riparto del fondo definitivamente assegnato fra i componenti il gruppo lavoro, è disposto sulla base di una scheda di valutazione dell'apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi di PEG in termini di prestazioni e risultati. La scheda valuta aspetti diversi per le diverse categorie professionali.
- **PROGETTO: INNOVAZIONE E SVILUPPO RESPONSABILI**
    - Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: si intende compensare i Responsabili degli uffici delle attività di promozione ed impulso effettuata nel corso dell'anno per la realizzazione degli obiettivi innovativi e di sviluppo individuati nel Piano degli Obiettivi.
    - Importo Euro 7.500,00
    - riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 4
    - criterio di remunerazione: il budget individuale assegnato a ciascun dipendente tiene conto delle disponibilità finanziarie e del diverso peso delle attività sviluppate nel tempo e sarà erogato sulla base della scheda di valutazione individuale. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi sarà differenziata per ciascun responsabile e opererà come correttivo alla valutazione delle prestazioni con la seguente formula:  
tot. Punteggio prestazioni /100\*70 + punteggio obiettivi 30/30  
Nel caso in cui dalla scheda di valutazione emerga un punteggio inferiore a 80/100 sarà operata una decurtazione proporzionale all'importo individuale stanziato.
- **PROGETTO: PRONTO INTERVENTO**
    - Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: si intende riconoscere un incentivo ai dipendenti del comune che metteranno a disposizione la loro opera, fuori dall'orario canonico di lavoro ed al di là della disciplina della reperibilità, per affrontare le emergenze che talvolta si presentano sul territorio, in particolar modo nei mesi invernali, in occasione delle nevicate.
    - Importo Euro 7.900,00
    - riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 5.1
    - criterio di remunerazione: l'importo di Euro 3.800,00 sarà ripartito tra i dipendenti per la quota del 30% secondo gli stessi criteri della produttività collettiva (tenendo conto della % generale di raggiungimento degli obiettivi) e per il restante 70% in proporzione al numero di ore di lavoro straordinario effettuate; il residuo importo di Euro 4.100,00 sarà ripartito invece sulla base dell'apporto individuale misurato in termini quantitativi (ore di straordinario effettuate). Quest'ultima quota costituisce un budget complessivo che potrà subire storni da un dipendente all'altro. Qualora dalla valutazione delle prestazioni del singolo dipendente dovesse emergere un punteggio inferiore a 50/100, il premio orario sarà ridotto del 50%.
- **PROGETTO: INCREMENTO DEL PRESIDIO DEL TERRITORIO**
    - Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: il progetto mira ad aumentare i controlli (amministrativi, penali e di sicurezza) sul territorio attraverso una maggiore presenza degli Agenti di Polizia Locale oltre la fascia oraria ordinaria (dalle 7:30 alle 19:00) di servizio.
    - si prevede di riconoscere al personale impegnato nel progetto un premio correlato alla performance complessiva del servizio, che tiene conto del fatto che l'apporto in termini di efficacia ed efficienza del personale impegnato è rilevante in questo progetto e saranno con questo ricompensati; pertanto non accederanno al riparto del fondo per la produttività
    - Importo Euro 35.000,00
    - riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 5.2
    - criterio di remunerazione: premio correlato alla performance complessiva del servizio, una quota relativa all'apporto individuale pari ad Euro 21.460,00 viene ripartita con la seguente formula:  
Quota individuale incentivo = Euro 21.460,00 \* Ai (%) (apporto individuale realizzazione obiettivo)  
dove Ai (%) = ((ore notturne/80)\*peso obiettivo=11,184)) + ((ore serali/500)\*peso obiettivo=53,588)) + (( ore diurne/270)\* peso obiettivo=10,065)) + ((pattuglie esterne rientro festivi/1080) \* peso obiettivo=25,163))

- **PROGETTO: MIGLIORAMENTO SERVIZI**
  - Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: si intende compensare i dipendenti per la realizzazione di specifici obiettivi di miglioramento e di sviluppo individuati nel Piano degli Obiettivi, che per il 2017 sono: attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, riorganizzazione delle procedure per l'introduzione della contabilità armonizzata, amministrazione trasparente, modalità organizzative per il controllo delle esecuzione degli appalti, incremento del presidio del territorio, progetto sostegno iniziative culturali, contributi per rivitalizzare il centro storico, miglioramento modalità di raccolta rifiuti, efficientamento energetico, riorganizzazione del servizio cimiteriale, revidentene posteggi mercatali.
  - Importo Euro 46.614,94 (di cui Euro 37.491,92 finanziato con Art. 15 c. 5 ed Euro 9.123,02 con risparmi)
  - riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 5.3
  - criterio di remunerazione: liquidato con gli stessi criteri della produttività collettiva.

**- ALTRE DESTINAZIONI:**

- **PROGETTO: NOTIFICAZIONI**
  - Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: l'obiettivo è migliorare lo standard di qualità del servizio in termini di tempestività ed efficacia: la tempestività sarà rilevata monitorando i tempi medi di notificazione di tutti gli atti che vengono assegnati all'ufficio, l'efficacia dall'assenza di rilievi in ordine ai tempi di notifica pervenuti in particolare dall'Amministrazione finanziaria.
  - Importo Euro 1.370,25
  - riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 6
  - criterio di remunerazione: la determinazione della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo tiene conto della performance organizzativa rilevata misurando tempestività ed efficacia; l'importo da distribuire, al netto della % di mancato raggiungimento dell'obiettivo, sarà distribuito tra i messi notificatori tenendo conto dalla performance individuale rilevata dal n. di notifiche complessivamente effettuate da ciascun messo (per conto dell'Amm. Finanziaria e di altri enti) e dal punteggio ottenuto nella valutazione delle prestazioni operata con la consueta scheda.
  
- **RECUPERO EVASIONE ICI**
  - descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali
  - Importo Euro 12.000,00 al netto della quota spettante al Dirigente
  - Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 comma 2 lett. g) CCNL ¼/1999 per recupero evasione ICI
  
- **INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI**
  - descrizione e criteri di remunerazione: a seguito del nuovo quadro normativo l'ente avrebbe dovuto dotarsi di un nuovo regolamento la cui approvazione è stata però sospesa a seguito del diverso orientamento della Corte dei Conti.
  - Importo Euro 0
  - Riferimento alla norma del CCNL: art. 15, comma 1, lett. k e art. 17 del CCNL ¼/1999; art. 113 D.Lgs. 50/2016;

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati. Viene però introdotta la previsione delle risorse destinate alle progressioni economiche, mentre la nuova disciplina generale per le Progressioni economiche orizzontali, che sostituisce integralmente quella contenuta nel CCDI del 1999, è stata inserita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 181 del 08/11/2011, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 22/02/2011.

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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede le nuove progressioni economiche per l'anno 2017 che sono state valutate rispettando il principio di selettività, secondo la disciplina di dettaglio definita nel SMV.

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

Ai sensi del vigente Regolamento sul ciclo della performance, con il quale è stata recepita in data 22/02/2011 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è articolata nelle seguenti fasi:

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

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Dott.ssa Maria Concetta Giardina