

COMUNE DI LUMEZZANE
Provincia di BRESCIA

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2021**

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

PARTE I: La relazione illustrativa

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

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

Data di sottoscrizione		18/10/2021
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Generale - Dott.ssa Francesca Di Nardo • Dirigente Servizi Finanziari - Dott. Roberto Savelli • Dirigente Dip. Interventi Territoriali – Ing. Zuccoli Andrea Alfredo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, FP CISL, UIL FPL, Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, FP CISL, UIL FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate anno 2021
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Sono trascorsi utilmente 15 giorni dall'invio del Fondo Risorse Decentrate (PEC prot. n. 32502 del 17/08/2021) senza che il Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 40/bis del D.Lgs. n. 165/2001, formulasse rilievi in ordine alla compatibilità dei costi relativi alla contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di Legge contestualmente all'acquisizione dell'ipotesi C.C.D.I anno 2021, corredata dalla Relazione illustrativa e della Relazione tecnico-finanziaria.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, nei termini disciplinati dal regolamento sul ciclo di gestione della performance, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 26 del 22/02/2011. È 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 per ultimo con deliberazione di n. 61 del 28/04/2020.
		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 29/06/2021.
EVENTUALI OSSERVAZIONI: Il fondo relativo alla contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2021 è stato costituito con delibera di G.C. n. 107 del 03/08/2021. 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 di G.C. n. 122 del 30/09/2021 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 è stato costituito sul triennio 2019/2021 pur con la riserva di procedere annualmente alla costituzione del fondo.

Le principali materie trattate nel CCDI 2021 parte normativa sono le seguenti:

Art. 8 - Quantificazione delle risorse: le risorse stabili sono state determinate secondo le previsioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, mentre le risorse variabili sono state determinate secondo le previsioni di cui ai commi 3, 4, 5 e 6 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018;

Art. 10 - Destinazione delle risorse finanziarie calcolate secondo l'art. 68 CCNL 21/05/2018

Art. 11 - Criteri generali per le progressioni economiche orizzontali

Artt. 13-14 - Criteri per la quantificazione e distribuzione del premio correlato alla performance organizzativa

Artt. 15-16 - Criteri per la quantificazione e distribuzione del premio correlato alla performance individuale

Art. 17 - Criteri per la quantificazione e distribuzione del premio individuale

Il Capo III prevede la disciplina delle varie indennità, tra cui:

Art. 19 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)

Art. 20 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies c. 1 CCNL 21/05/2018)

Art. 21 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 70-quinquies c. 2 CCNL 21/05/2018)

Il Capo V si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale e prevede:

Art. 27 – Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018)

Art. 28 – Indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 21/05/2018)

Il Capo IV, all'Art. 23, disciplina i criteri generali per la ripartizione degli incentivi "funzioni tecniche"

Il Capo VI, all'Art. 29, disciplina i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

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 2021 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

INDENNITA':

- **INDENNITA':** Indennità di direzione ex 8^a q.f.
 - Importo massimo previsto nel fondo Euro 1.980,00;
 - Riferimento alla norma del CCNL: art. 37, comma 4 CCNL 06/07/1995
 - Riferimento all'articolo del CCDI 2021 parte economica: Art. 7 comma 4
 - 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
 - Importo massimo previsto nel fondo Euro 452,00;
 - Riferimento alla norma del CCNL: art. 70-septies CCNL 21/05/2018
 - Riferimento all'articolo del CCDI 2021 parte economica: Art. 7 comma 4
 - 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': turno, rischio e reperibilità**
 - Importo massimo previsto nel fondo Euro 26.000,00;
 - Riferimento alla norma del CCNL: art. 68, comma 2, lett. d CCNL 21/05/2018
 - Riferimento all'articolo del CCDI 2021 parte economica: Art. 7 comma 4
 - 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 per specifiche responsabilità cat. B, C e D**
 - Importo massimo previsto nel fondo Euro 18.167,00;
 - Riferimento alla norma del CCNL: art. 70-quinquies, comma 1 CCNL 21/05/2018
 - Riferimento all'articolo del CCDI 2021 parte economica: Art. 14
 - 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 per ulteriori specifiche responsabilità (uff. anagrafe, stato civile, ecc.)**
 - Importo massimo previsto nel fondo Euro 2.138,00;
 - Riferimento alla norma del CCNL: art. 70-quinquies, comma 2 CCNL 21/05/2018
 - Riferimento all'articolo del CCDI 2021 parte economica: Art. 15
 - 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 condizioni di lavoro**
 - Importo massimo previsto nel fondo Euro 4.700,00;
 - Riferimento alla norma del CCNL: art. 70-bis CCNL 21/05/2018
 - Riferimento all'articolo del CCDI 2021 parte economica: Art. 13 comma 15
 - 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 servizio esterno di vigilanza**
 - Importo massimo previsto nel fondo Euro 4.000,00;
 - Riferimento alla norma del CCNL: art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018
 - Riferimento all'articolo del CCDI 2021 parte economica: Art. 21
 - 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 funzione Polizia Locale**
 - Importo massimo previsto nel fondo Euro 1.334,00;
 - Riferimento alla norma del CCNL: art. 56-sexies CCNL 21/05/2018
 - Riferimento all'articolo del CCDI 2021 parte economica: Art. 22
 - 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

PERFORMANCE INDIVIDUALE

- Risorse che verranno erogate in base al raggiungimento degli obiettivi individuali definiti nel PEG;
- Importo Euro 41.817,44
- Riferimento all'articolo del CCDI 2021 parte economica: Art. 7 e Art. 10
- 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 1,1; Cat. C coefficiente 1,2; Cat. D coefficiente 1,3; 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.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- Risorse che verranno erogate in base al raggiungimento degli obiettivi individuali definiti nel PEG;
- Importo Euro 41.235,03
- Riferimento all'articolo del CCDI 2021 parte economica: Art. 7 comma 4

PROGETTI PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (art. 67 c. 5 lett. b CCNL 21/05/2018)

▪ OBIETTIVO EMERGENZA SUL TERRITORIO

- 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 9.500,00
- Riferimento all'articolo del CCDI 2021 parte economica: Art. 9 comma 3
- criterio di remunerazione: l'importo indicativo di € 5.000,00 sarà ripartito sulla base dell'apporto individuale misurato in termini quantitativi (ore di straordinario effettuate). Tale importo 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%. L'importo residuale, dopo aver pagato interamente tutte le ore di straordinario (indicativamente quantificato in € 4.500,00) sarà ripartito nel seguente modo: € 500,00 quota fissa assegnata al responsabile coordinatore del progetto; € 4.000,00 sulla base dei criteri della performance individuale (tenendo conto della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo)

▪ POTENZIAMENTO SERVIZI DI SICUREZZA DELLA POLIZIA LOCALE

- 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.
- Importo Euro 19.596,00 (di cui Euro 15.000,00 finanziati da art. 208 C.d.S.)
- Riferimento all'articolo del CCDI 2021 parte economica: Art. 9 comma 3
- criterio di remunerazione: premio correlato alla performance organizzativa del servizio

▪ PROGETTI PDPF DI SETTORE

- L'Amministrazione Comunale ha individuato, tra gli obiettivi già previsti dal piano della performance 2021, gli obiettivi o i gruppi di obiettivi a cui attribuire una particolare valenza organizzativa, tale da comportare il riconoscimento di un valore economico autonomo.
- si prevede di riconoscere al personale impegnato nel progetto un premio correlato alla performance complessiva del servizio
- Importo Euro 56.906,94
- Riferimento all'articolo del CCDI 2021 parte economica: Art. 9 comma 3

SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE:

▪ INCENTIVI PER ACCERTAMENTI IMU E TARI

- 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 11.474,22
- Riferimento normativo: art. 1 c. 1091 Legge n. 145/2018
- Riferimento all'articolo del CCDI 2021 parte economica: Art. 16

▪ INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE

- descrizione e criteri di remunerazione: come stabilito dal regolamento comunale approvato con delibera di G.C. n. 234 del 27/12/2018
- Importo Euro 18.000,000
- Riferimento normativo: D.Lgs. n. 50/2016
- Riferimento all'articolo del CCDI 2021 parte economica: Artt. 16-17

- COMPENSI ISTAT
 - descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di specifici compensi erogati dal Ministero per remunerare prestazioni connesse al Censimento Permanente.
 - Importo Euro 5.573,00
 - Riferimento normativo: art. 70-ter CCNL 21/05/2018
 - Riferimento all'articolo del CCDI 2021 parte economica: Art. 16

COMPENSO PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO (inserite a Bilancio)

- Importo non più compreso nel Fondo Risorse decentrate, ma che concorre alla formazione del limite art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017;
- Importo massimo previsto in Bilancio Euro 102.275,00;
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 67, comma 1 CCNL 21/05/2018
- Riferimento all'articolo del CCDI 2021 parte normativa: Art. 29 (retribuzione di risultato)
- Criteri di attribuzione: pesatura definita con delibera di G.C. n. 97 del 22/10/2019
- 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

c) 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.

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

Le procedure selettive per le progressioni economiche sono in fase di avvio, utilizzando i nuovi criteri di selettività stabiliti con la modifica del SMVP (modifiche approvate con delibera di G.C. n. 235 del 27/12/2018 sulla base di quanto stabilito dall'art. 8 del CCDI 2018 parte economica);

e) 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:

- a) 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;
- f) 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.

- f) 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 Francesca Di Nardo