

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

**Relazione illustrativa**  
**al contratto integrativo anno 2023**  
(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>		05/12/2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Segretario Generale - Dott.ssa Francesca Di Nardo (Presidente)</li> <li>• Dirigente Servizi Finanziari - Dott. Roberto Savelli</li> <li>• Dir. Settore Pianificazione e Governo del Territorio: Arch. Paterlini Donatella</li> <li>• Dir. Settore Tutela dell'Ambiente e del Territorio: Ing. Zuccoli Andrea Alfredo</li> <li>• Resp. Ufficio Risorse Umane: Dott.ssa Lillo Marina</li> </ul> OO.SS. ammesse alla contrattazione: FP CGIL, FP CISL, UIL FPL, CSE OO.SS. firmatarie: FP CGIL, FP CISL, UIL FPL, CSE
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Utilizzo risorse decentrate anno 2023
<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>	La certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 24 del 21/11/2023, attesta la 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 2023, corredata dalla Relazione illustrativa e della Relazione tecnico-finanziaria.
	<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? Si, quale sotto sezione 2.2 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) con deliberazione della G.C. n. 18 del 30/01/2023. 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. 76 del 04/07/2023 (in conformità al vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente) aggiornato per ultimo con deliberazione di G.C. n. 99 del 05/09/2023.
		È stato adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) ai sensi dell'art. 1 c. 5 della L. n. 190/2012 e s.m.i.? Il Responsabile per la trasparenza ha provveduto all'aggiornamento e alla programmazione delle misure organizzative in materia di trasparenza contestualmente all'approvazione del PTPCT, quale sotto sezione 3.2 del PIAO .
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione ai sensi dell'art. 10 c. 8 del D.Lgs. 14/03/2013 n. 33? 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. 2 del 29/06/2023.
<b>EVENTUALI OSSERVAZIONI:</b> Il fondo risorse decentrate di parte stabile relativo alla contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2023 è stato costituito con determinazione R.G. n. 358 del 21/06/2023. Le linee d'indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa decentrata 2023/2025 ai fini della determinazione delle risorse variabili sono state approvate con deliberazione di G.C. n. 127 del 07/11/2023, 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. 139 del 28/11/2023 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 sull'anno 2023, con la riserva di procedere annualmente alla costituzione del fondo.

Le principali materie trattate nel CCDI 2023 parte normativa sono le seguenti:

Il Capo I - Titolo II: Ordinamento professionale prevede l'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, i cui differenziali stipendiali sono individuati, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL del 16/11/2022.

Art. 8 – Progressioni economiche all'interno delle aree

Art. 16 – Quantificazione delle risorse: le risorse stabili sono state determinate secondo le previsioni di cui ai commi 1 e 1-bis dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022, mentre le risorse variabili sono state determinate secondo le previsioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 80 del CCNL 16/11/2022.

Art. 19 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.

Art. 20 – Premio correlato alla performance organizzativa.

Art. 21 – Premio correlato alla performance individuale e differenziazione.

Art. 22 – Elementi della valutazione della performance

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

Art. 24 – Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL 16/11/2022)

Art. 25 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)

Il Capo IV prevede la disciplina degli altri compensi, incentivi e benefit, tra cui:

Art. 26 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 27 – Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici.

Art. 28 – Definizione per gli incentivi per il settore entrate.

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

Art. 29 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Art. 30 – Proventi delle violazioni al codice della strada.

Art. 31 – Indennità di servizio esterno.

Art. 32 – Indennità di funzione del personale della Polizia Locale.

### **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 2023 (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<sup>a</sup> q.f.
- Importo massimo previsto nel fondo Euro 1.400,00;
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 37, comma 4 CCNL 06/07/1995
- Riferimento all'articolo del CCDI 2023 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 ex cat. A e B**
  - Importo massimo previsto nel fondo Euro 323,00;
  - Riferimento alla norma del CCNL: art. 70-septies CCNL 21/05/2018
  - Riferimento all'articolo del CCDI 2023 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 27.000,00;
  - Riferimento alla norma del CCNL: art. 80, comma 2, lett. d CCNL 16/11/2022
  - Riferimento all'articolo del CCDI 2023 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**  
 Il nuovo CCNL Funzioni locali, sottoscritto il 16 novembre 2022, introduce significative novità nella disciplina dell'indennità per specifiche responsabilità.
  - Importo massimo previsto nel fondo Euro 17.400,00;
  - Riferimento alla norma del CCNL: art. 84, comma 1 CCNL 16/11/2022
  - Riferimento all'articolo del CCDI 2023 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 5.000,00;
  - Riferimento alla norma del CCNL: art. 84-bis CCNL 16/11/2022 e art. 70-bis CCNL 21/05/2018
  - Riferimento all'articolo del CCDI 2023 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 servizio esterno di vigilanza**
  - Importo massimo previsto nel fondo Euro 4.100,00;
  - Riferimento alla norma del CCNL: art. 100 CCNL 16/11/2022
  - Riferimento all'articolo del CCDI 2023 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 2.000,00;
  - Riferimento alla norma del CCNL: art. 97 CCNL 16/11/2022
  - Riferimento all'articolo del CCDI 2023 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

#### **ELEMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

In base al Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Lumezzane approvato con deliberazione di G.C. n. 76 del 04/07/2023 e aggiornato con deliberazione di G.C. n. 99 del 05/09/2023, la valutazione individuale della PERFORMANCE ORGANIZZATIVA è composta dal **risultato di ente**, che fa riferimento alla salute economico-finanziaria, la salute organizzativa, la capacità di raggiungimento dei risultati programmati e lo stato di salute dei servizi resi al cittadino (il risultato di ente, validato dal Nucleo di Valutazione, incide sulla performance di ciascun dipendente per un peso pari al 10%) e dal **risultato di gruppo**, derivante dai risultati degli obiettivi operativi di PIAO, in cui sono coinvolti due o più valutati (il risultato di gruppo è presente solo nella valutazione dei dirigenti e dei titolari di incarichi di EQ).

La PERFORMANCE INDIVIDUALE è costituita dal **risultato individuale**, inteso come performance relativa agli indicatori di obiettivi operativi di PIAO assegnati al valutato, e dalla valutazione delle **competenze professionali/comportamentali** agite da ciascun dipendente nel periodo considerato. Gli elementi di

valutazione della performance sopra descritti confluiscono nella scheda di valutazione della performance di ogni dipendente valutato.

#### **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

- Importo Euro 44.311,95
- Riferimento all'articolo del CCDI 2023 parte economica: Art. 7 e Art. 10
- Criterio di remunerazione: i premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale. Le risorse sono assegnate 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:
  - Area Operatori: coeff. 1,0;
  - Area Operatori esperti: coeff. 1,1;
  - Area Istruttori: coeff. 1,2;
  - Area Funzionari: coeff. 1,3.

La verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PIAO 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 della scheda di valutazione, nella quale è indicato l'apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PIAO in termini di prestazioni e risultati.

#### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

- Risorse che verranno erogate in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati e predefiniti nel PIAO;
- Importo Euro 47.894,56
- Riferimento all'articolo del CCDI 2023 parte economica: Art. 7 comma 4

#### **PROGETTI INDIVIDUATI TRA GLI OBIETTIVI DELL'ENTE sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva (art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 19-21) :**

- **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 2023 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 19.996,00 (interamente finanziati dall'art. 208 C.d.S.)

- Riferimento all'articolo del CCDI 2023 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 2023, 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 55.030,93
  - Riferimento all'articolo del CCDI 2023 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 29.800,00.
  - Riferimento normativo: art. 1 c. 1091 Legge n. 145/2018
  - Riferimento all'articolo del CCDI 2023 parte economica: Art. 16 e Art. 18
- **INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE**
  - descrizione e criteri di remunerazione: come stabilito dal "Regolamento per la disciplina del fondo destinato agli incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del Codice dei Contratti" approvato con delibera di Giunta Comunale n. 234 del 27/12/2018" e modificato con delibera di G.C. n. 82 del 25/07/2023
  - Importo Euro 17.000,00.
  - Riferimento normativo: art. 113 D.Lgs. n. 50/2016
  - Riferimento all'articolo del CCDI 2023 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 5.600,00
  - Riferimento normativo: art. 70-ter CCNL 21/05/2018
  - Riferimento all'articolo del CCDI 2023 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 104.096,00;
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 CCNL 16/11/2022
- Riferimento all'articolo del CCDI 2023 parte normativa: Art. 9 (Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ)
- Criteri di attribuzione: assetto delle posizioni di EQ per l'anno 2023 definita con delibera di G.C. n. 164 del 30/12/2022
- 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. 76 del 04/07/2023 e aggiornato per ultimo con deliberazione di G.C. n. 99 del 05/09/2023, in coerenza con le disposizioni in materia di

meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

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 il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 76 del 04/07/2023 e aggiornato per ultimo con deliberazione di G.C. n. 99 del 05/09/2023 sulla base di quanto stabilito dall'art. 8 del CCDI 2023 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*