



**COMUNE DI ORZINUOVI**  
**Provincia di BRESCIA**

**Relazione illustrativa**  
**al contratto integrativo anni 2018/2020. Parte economica anno 2018**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## 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>	20 dicembre 2018
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anni 2018/2019/2020 Parte economica anno 2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): delibera Giunta Comunale n. 154 de 05/07/2018: Segretario Comunale (Presidente) e Responsabili Posizioni Organizzative (n. 5)  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL/CISL/UIL.  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL/CISL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI</p> <p>CAPO I – Disposizioni Generali</p> <p>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale</p> <p>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</p> <p>Art. 3 Verifiche dell’attuazione del contratto</p> <p>Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi</p> <p>TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONAL</p> <p>CAPO I Risorse e Premialità</p> <p>Art. 5 Quantificazione delle risorse</p> <p>Art. 6 Strumenti di premialità</p> <p>Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</p> <p>Art. 8 Criteri generali per la progressione economica orizzontale</p> <p>CAPO II Performance organizzativa e individuale</p> <p>Art. 9 Premio correlato alla performance organizzativa</p> <p>Art. 10 Premio correlato alla performance individuale</p> <p>Art. 11 Maggiorazione del premio individuale</p> <p>CAPO III Disciplina delle indennità</p> <p>Art. 12 Principi generali</p> <p>Art. 13 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)</p> <p>Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità</p> <p>Art. 15 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità</p> <p>CAPO IV Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</p> <p>Art. 16 Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018</p> <p>Art. 17 Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell’80% del fondo di cui all’ art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni</p> <p>CAPO V Sezione polizia locale</p> <p>Art. 18 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.</p> <p>Art. 19 Indennità di servizio esterno</p>

	<p>Art. 20 Indennità di funzione</p> <p>CAPO VI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE</p> <p>Art. 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative</p> <p>TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO</p> <p>CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro</p> <p>Art. 22 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente</p> <p>Art. 23 Reperibilità</p> <p>Art. 24 Turnazioni</p> <p>Art. 25 Flessibilità dell'orario di lavoro</p> <p>Art. 26 Mensa inizio e fine servizio</p> <p>TITOLO IV Disposizioni Finali</p> <p>Art. 27 Salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>Art. 28 Innovazioni tecnologiche</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (revisore dei conti)?</p> <p>Sì, in data 13.12.2018 con Verbale n. 25</p>
		<p>L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 228 del 19/10/2018 di approvazione del PEG, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, del d.lgs. 33/2013?</p> <p>Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 30/01/2018 di approvazione del Piano anticorruzione per il triennio 2018-2020 successivamente integrato con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 28/02/2018</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013?</p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;</li> <li>b) Il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27.10.2009, n. 150;</li> <li>c) I nominativi ed i curricula dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del D.lgs. n. 150 del 2009;</li> <li>d) I curricula e i compensi dei soggetti di cui all'articolo 15, comma 1, nonché i curricula dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo.</li> </ul> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.lgs. n. 150/2009).</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

***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 tra le materie oggetto di contrattazione:

- l'Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- gli strumenti di premialità
- i Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- i Criteri generali per la progressione economica orizzontale
- le modalità di distribuzione del Premio correlato alla performance organizzativa e del Premio correlato alla performance individuale
- la maggiorazione del premio individuale
- la Disciplina delle indennità delle condizioni di lavoro, per specifiche responsabilità, per ulteriori specifiche responsabilità
- i Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge con le modalità e i criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016
- le Prestazioni del personale di polizia locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato e le relative indennità di funzione e di servizio esterno
- i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative
- per il Rapporto di lavoro a tempo parziale: l'elevazione del contingente
- per la reperibilità: l'elevazione numero turni reperibilità al mese e correlata misura dell'indennità;
- per la turnazione: l'elevazione dei limiti in merito all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni e per i turni notturni effettuabili nel mese;
- la Flessibilità dell'orario di lavoro
- la Mensa inizio e fine servizio per la polizia locale
- Le nuove indennità previste dal CCNL 21/05/2018 e nel CCI 2018/2019, varranno con decorrenza dal 31/12/2018 a valere dal 1/1/2019. Nell'anno 2018, considerata la data di stipula del CCI, si applica il principio dell'ultra attività e si applicano i vecchi istituti e le indennità come disciplinate dai precedenti CCNL.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata del triennio 2018-2020 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

**CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:**

- **INDENNITA':**

Sono compensi accessori riconosciuti solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, avviene con determinazione del Segretario Generale, su proposta dei responsabili. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le

ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

**INDENNITA': ind. Condizioni di lavoro**

- *descrizione: compenso per attività disagiate, esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute e implicanti il maneggio dei valori*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 16.780,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 bis-*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale: art. 13*

**INDENNITA': per specifiche responsabilità**

- *descrizione: compenso per le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 11.610,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 quinquies, comma 1*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale: art. 14*

**INDENNITA': per ulteriori specifiche responsabilità**

- *descrizione: compenso per specifici ruoli: Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile Tributi, addetti Protezione Civile, Messi Notificatori*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.110,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 quinquies, comma 2*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale: art. 15*

**Indennità o compenso per "Servizio esterno" polizia locale**

- *descrizione: prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 2.493,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 56 quinquies*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 19*

**Indennità o compenso per "Funzione" polizia locale**

- *descrizione: compiti di responsabilità attribuiti a personale cat. C o D non P.O.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 700,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 56 sexies*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 20*

- **PROGETTI INCENTIVANTI: (performance organizzativa ) art. 67 c.5 lett. b**

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 240 del 05/11/2018 si è deliberato lo stanziamento ai sensi dell'art. 67 comma 3, lett. i) e comma 5 lett. b), del CCNL 21/05/2018, di un importo pari a € 10.000,00, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance, con certificazione del rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale, da parte del Collegio dei Revisori, in sede di parere sul contratto integrativo.

L'integrazione della parte variabile del fondo risorse decentrate per la produttività anno 2018 per una somma pari € 10.000,00 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, desumibili dal P.E.G. è articolata come segue:

**Progetto** "Sorveglianza Fiera di Orzinuovi" – Polizia Locale

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: svolti servizi di vigilanza, anche in periodo notturno da parte degli agenti di polizia locale durante la fiera a garanzia di una maggiore sicurezza, per scongiurare furti o atti di vandalismo a danno degli espositori*
- *Importo € 1.100,00*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale: art. 7*

**Progetto** "Vigilanza Notturna Venerdì Sicuri" – Polizia Locale

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: servizio di vigilanza predisposto nel periodo da febbraio a dicembre per il venerdì dalle 21,00 alle 02,00 aumentando il controllo a garanzia di una maggiore sicurezza, per monitorare ed intervenire in caso di segnalazioni di ubriachezza molesta, atti di vandalismo, schiamazzi notturni, imbrattamento di beni pubblici e privati e anche in caso di commissione di altro tipo di reati*
- *Importo € 4.000,00*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale: art. 7*

**Progetto** "Rientro in servizio non programmato festività infrasettimanali" – Polizia Locale

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: incentivazione e compensazione dell'attività lavorativa svolta nei giorni festivi infrasettimanali, quali, ad esempio Capodanno, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, Ferragosto, Natale, S. Stefano e Santo Patrono.*
- *Importo € 400,00*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale: art. 7*

**Progetto** "Progetto Orzi in arte" - Manifestazioni Culturali

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: valorizzare luoghi ed edifici storici sia pubblici, quali la piazza Vittorio Emanuele II, il Palazzo Municipale e la Rocca con la sua pinacoteca, sia anche la Chiesa di San Domenico, coinvolgendo istituti scolastici, associazioni, e volontari appassionati, prevedendo l'organizzazione di visite guidate gratuite, ogni prima domenica del mese.*
- *Soggetti coinvolti: ufficio cultura, pubblica istruzione e ufficio tecnico*
- *Importo € 2.880,00*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale: art. 7*

In generale destinati alla performance individuale per il conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, come previsti nel piano della performance  
Importo € 1.620,00

**Progetto** "Ufficio CUC – dipendente in convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2004 "

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: attuazione e messa in atto di tutte le procedure necessarie al funzionamento dell'ufficio CUC (centrale unica di committenza) costituito presso Unione BBO, a servizio dei sei comuni aderenti, per la gestione in forma associata ed aggregata delle gare di affidamento lavori, forniture di beni e servizi. (fino al mese di novembre)*
- *Importo € 300,00*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale: art. 7*

**Progetto** "Compenso incentivante per attività prestata presso l'Unione BBO"

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: l'attribuzione di un particolare compenso incentivante, ai sensi articolo 14 CCNL 22.01.2004 Comma 5 lettera a) di importo lordo variabile, in base alla categoria di appartenenza e alle mansioni affidate, non superiore a € 25,00 su base mensile, strettamente correlato alle effettive prestazioni lavorative.*
- *Importo € 925,00*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale: art. 7*

### **Progetto di gruppo**

- *Rientro in servizio non programmato, Prestazioni lavorative gg. Capodanno, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, Ferragosto, Natale, S. Stefano e Lunedì della Fiera (esclusa polizia locale) Importo € 8,50 orari con un massimo erogabile di € 600,00*
- *Rientro in servizio non programmato per emergenze escluse le giornate sopra indicate Importo € 7,50 orari con un massimo erogabile di € 400,00*

- *Progetto disponibilità rientro per servizio prestato per emergenze metereologiche dagli operatori del Settore Patrimonio/Manutenzioni. Importo € 30,00 a rientro con un massimo erogabile di € 500,00*
- *Progetto rientro per servizio funerali/chiusura piazza e manifestazioni varie in giornata non lavorativa Importo € 25,00 a rientro con un massimo erogabile di € 500,00*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale: art. 7*

### **- ALTRE DESTINAZIONI:**

**RECUPERI ICI – INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI (EX ART.93 DLGS 163/06) E INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (EX ART. 113 DLGS 50/16)”**

- *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 € 30.628,79*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 13-bis D.L. h. n. 90/2014 CHE INTRODUCE L'ART. 93 DEL DLGS 163/06 per compensi fondo progettazione e innovazione (dal 19/08/2014 al 18/04/2016); art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 per incentivi funzioni tecniche (dal 19/04/2016); CCNL 1999 art. 17 lett. g) per condoni e recupero evasione ICI*

- c) Gli effetti abrogativi impliciti Il CCI di riferimento sostituisce nei tempi ivi definiti 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.
- 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. 228 del 19/10/2018, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.lgs. n. 150/2009,

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCI 2018/2020, sono i seguenti:

La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel regolamento comunale disciplinante le modalità operative e procedurali per la progressione economica orizzontale.

A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

#### **Vincoli alle risorse**

- a. Le risorse destinate per ciascuno degli anni 2019 e 2020 alle PEO ammontano ad € 8.000,00 fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2 comma 3 del presente contratto, nel rispetto del limite del 60% del fondo parte stabile.

- b. Potrà beneficiare annualmente dell'attribuzione della posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria giuridica, una quota limitata di dipendenti, non superiore al:
- 20% per le categorie D)
  - 25% per le categorie C)
  - 30% per le categorie B)
- di coloro che hanno i requisiti per poter partecipare, con arrotondamento per eccesso, nei limiti delle risorse a ciò destinate, **garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria.**
- c. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina:
- i. nel **60%** l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili che potrà essere destinata complessivamente alle progressioni economiche.
  - ii. Nel **70%** (23% annuo) del personale in servizio il numero massimo dei dipendenti che potrà accedere alla progressione economica orizzontale **nel triennio** di validità del contratto.

### Requisiti di partecipazione

- a. Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 36 mesi nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D	
A1		B1		C1		D1	
A2	3 anni	B2	3 anni	C2	3 anni	D2	4 anni
A3	3 anni	B3	3 anni	C3	3 anni	D3	3 anni
A4	3 anni	B4	3 anni	C4	4 anni	D4	3 anni
A5	3 anni	B5	3 anni	C5	4 anni	D5	4 anni
A6	4 anni	B6	4 anni	C6	5 anni	D6	4 anni
		B7	4 anni			D7	5 anni
		B8	5 anni				

- b. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di  $8/10$  del coefficiente Progressione Orizzontale assegnato ad ogni fascia di valutazione.
- c. Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio e delle premialità in termini di decurtazione del periodo di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore, in caso di punteggio positivo nella scheda di valutazione.

### Procedure selettive e criteri di valutazione

- a. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1<sup>a</sup> gennaio dell'anno di riferimento.
- b. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- c. L'esperienza maturata e le competenze acquisite saranno valutate dalla conferenza dei Responsabili valutatori che, sulla scorta di apposito schema analitico dei fattori rilevanti, definiranno l'eventuale punteggio aggiuntivo da assegnare ai partecipanti alla selezione. Il punteggio massimo riconoscibile per detti parametri è di 20 punti su 100, rapportando in ottantesimi il punteggio di cui alla lett. g).



Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

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

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nel DUP e nel PEG approvati rispettivamente con deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 20/12/2017 e con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 08/01/2018.

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Antonella Patrizia Nostro