



**COMUNE DI LOSINE**

*Provincia di Brescia*

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO ANNO 2023/2025**

**ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED  
AUTODICHIARAZIONI RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE**

<b>Data di sottoscrizione</b>		14/12/2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2023/2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: Carmen Modafferi – Segretario comunale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL. RSU: Danilo Fedriga
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dipendente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<i>Utilizzo risorse decentrate anno 2023</i>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b> <i>Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, è stato approvato per l'anno 2023 con deliberazione di Giunta n.23 del 30/05/2023, all'interno del PIAO.</i>
		<b>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)?</b> <i>Si. Il Comune di Losine adotta il Piano approvato dall'Unione Media Valle Camonica con delibera n.14 del 29/04/2022.</i>
		<b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</b> <i>Si, per quanto di competenza.</i>
		<b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b> <i>Considerato che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione, si specifica che il Nucleo di Valutazione dell'ente prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi di strumenti finanziari non è di sua competenza validarli.</i>

## **Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:**

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

### **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art.1 Oggetto e obiettivi
- Art.2 Ambito di applicazione
- Art.3 Durata – Revisione

### **TITOLO II - RISORSE DECENTRATE**

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 2022)
- Art. 7 Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14, CCNL 2022)
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 84 bis, CCNL 2022)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2022)
- Art. 9 bis Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 80, comma 2, lett. g CCNL 2018)
- Art. 10 Welfare integrativo (art. 82, CCNL 2022)
- Art. 11 Indennità di reperibilità - incremento (art. 7, comma 4, lett. i), CCNL 2022)
- Art. 12 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 20 CCNL 2022)
- Art. 13 Incentivi a favore di personale utilizzato a tempo parziale (art. 23 CCNL 2022)
- Art. 13 bis Premi correlati alla performance
- Art. 14 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2022)
- Art. 15 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 62, CCNL 2022)
- Art. 16 Banca delle ore (art. 33, CCNL 2022)
- Art. 17 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36, CCNL 2022)
- Art. 18 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 31, CCNL 2022)
- Art. 19 Lavoro straordinario (art. 32, CCNL 2022)
- Art. 20 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2022)
- Art. 21 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2022)
- Art. 22 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2022)
- Art. 23 Turnazioni (art. 30, CCNL 2022)

### **TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

- Art. 24 Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 2022)
- Art. 25 Indennità di funzione (art. 97, CCNL 2022)
- Art. 26 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 98, CCNL 2022)

### **TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE**

### **ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA**

1. Requisito periodo minimo di anzianità
2. Criteri di valutazione
3. Procedimento

## Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

### a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2023 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

#### RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE

**Rif. Contrattuale nazionale:**

ART. 79 comma 2 lett. c

**Rif. Contrattuale Aziendale:**

ART. 5 – ART. 13 bis

**Importo previsto:**

13.890,11 euro

**Criteri:**

Una percentuale pari al 30% delle risorse di cui al comma 3 dell'art. 67, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale comma, è destinata alla performance individuale. La restante percentuale delle medesime risorse è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), c), d), e), f) dell'art. 68. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

#### RISORSE DESTINATE A SPECIFICO PROGETTO

**Rif. Contrattuale nazionale:**

ART. 79 comma 2 lett. c CCNL 2022

**Rif. Contrattuale Aziendale:**

ART. 13 bis

**Importo previsto:**

1.000,00 euro

**Criteri:**

Ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. c del CCNL 16/11/2022 che recita *“Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno: [omissis]*

*c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di **scelte organizzative, gestionali** e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016”* il Comune di Losine ha attivato il “Progetto neve” di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 47 del 14/11/2023, che vede lo stanziamento di **euro 1.000,00** a favore del personale all'uopo impegnato.

## **INDENNITÀ DI CONDIZIONI DI LAVORO**

### **Rif. Contrattuale nazionale:**

ART. 84 bis

### **Rif. Contrattuale Aziendale:**

ART. 8

### **Importo previsto:**

1.138,00 euro

### **Criteri:**

Ai dipendenti vengono assegnate le indennità giornaliere appresso indicate, a seconda del tipo di attività:

- a) prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi: euro 2,00;
- b) attività disagiate: euro 2,00;
- c) attività che comportano maneggio di valori: euro 2,00 servizi demografici, 3,00 servizio ragioneria.

## **INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

### **Rif. Contrattuale nazionale:**

ART. 84

### **Rif. Contrattuale Aziendale:**

ART. 9

### **Importo previsto:**

euro 4.000,00 per l'indennità di cui al comma 1, al personale di categoria C.

### **Criteri:**

Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una l'indennità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, giusta determinazione n.1 SA del 12/01/2023.

## **RISORSE DERIVANTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE PREVEDANO SPECIFICI TRATTAMENTI ECONOMICI IN FAVORE DEL PERSONALE**

### **Rif. Contrattuale nazionale:**

ART. 80, comma 2, lett. g (CCNL 2022)

### **Rif. Contrattuale Aziendale:**

ART. 9 bis

### **Importo previsto:**

Relativamente all'anno 2022 tale somma è pari ad euro 0,00.

### **Criteri:**

Le parti prendono atto della deliberazione della corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 19 del 10 dicembre 2021 con la quale è stato stabilito che la locuzione "entro i termini stabiliti dal

testo unico di cui al d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267” contenuta nell’art. 1, co. 1091, della legge n. 145/2018, si riferisce anche al diverso termine prorogato, per il bilancio di previsione, con legge o con decreto del Ministro dell’interno (ai sensi dell’art. 151, co. 1, ultimo periodo, TUEL) e, per il rendiconto, con legge.

Le parti prendono atto della deliberazione di giunta comunale n.81 del 21/11/2023 e concordano di inserire nel fondo 2023 gli importi relativi ai compensi incentivanti la produttività al personale, anche di qualifica dirigenziale, addetto alla riscossione ed accertamento dell’IMU e della TARI.

#### **PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLE AREE (ART. 14, CCNL 2022)**

**Rif. Contrattuale nazionale:**

ART. 14 CCNL 16/11/2022

**Rif. Contrattuale Aziendale:**

ART. 7

**Importo previsto:**

750,00 euro.

#### **INCENTIVI A FAVORE DI PERSONALE IN COMANDO O DISTACCO**

**Rif. Contrattuale nazionale:**

ART. 23 comma 3 CCNL 16/11/2022

**Rif. Contrattuale Aziendale:**

ART. 13

**Importo previsto:**

1.050,00 euro.

**Criteri:**

L’art. 23, comma 3, del CCNL del 16/11/2022, per incentivare, anche sotto l’aspetto economico, il personale utilizzato a tempo parziale, secondo le modalità ivi previste, affida alla contrattazione integrativa dell’ente utilizzatore la possibilità di individuare specifiche forme di intervento tra quelle di cui all’art. 17 del CCNL dell’1/4/1999, utilizzando le risorse decentrate del medesimo ente utilizzatore, costituite secondo la disciplina dell’art. 31.

Lo scopo del riconoscimento di tale compenso è quello di assicurare una maggiore tutela e remunerare il lavoratore che rende, con maggior disagio, la propria prestazione distribuita tra due enti.

In base alle previsioni dell’art. 23, comma 3, del CCNL del 16/11/2022, gli incentivi previsti dal comma 3 del medesimo art. 23 possono essere riconosciuti anche al personale utilizzato a tempo parziale per funzioni e servizi in convenzione.

Le attività che comportano il riconoscimento dei compensi oggetto del presente articolo sono quelle indicati nella seguente tabella con l’indicazione della relativa indennità:

Tipo	Descrizione attività	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Istruttoria di tutti gli atti attinenti al servizio segreteria	C	1	€ 1.050,00
	<b>TOTALE</b>			<b>€ 1.050,00</b>

**b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:**

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.

**c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:**

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

**d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):**

Le Progressioni economiche orizzontali attribuite con il presente CCI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009.

**I criteri di individuazione dei destinatari sulla base delle valutazioni conseguite sono i seguenti:**

Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

Per ciascun dipendente è compilata una scheda, preceduta da un colloquio con l'interessato.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 (dieci) per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva.

Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

**Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

**adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs.  
150/2009:**

L'amministrazione ha approvato il Piano delle Performance 2023/2025 con deliberazione di Giunta n. 23 del 30/05/2023.

L'erogazione dei premi connessi alla performance organizzativa ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nel predetto strumento di programmazione.