



**COMUNE DI ONO SAN PIETRO**  
Provincia di Brescia

# **RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**



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

<b>Data di sottoscrizione</b>		11/12/2025
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Riparto parte economica anno 2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: Jacopo Baraldi-Segretario comunale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL RSU: Eliana De Marie
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dipendente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Utilizzo risorse decentrate anno 2025
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<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> Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è unificato organicamente nel P.I.A.O., approvato per l'anno 2025 con deliberazione di Giunta Comunale n.15 del 20/03/2025
		<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> Con delibera di Giunta n.15 del 20/03/2025 è stato approvato il PIAO che ha recepito, nella sezione 2, il Piano triennale anticorruzione approvato dall'Unione dei Comuni della Media Valle Camonica "Civiltà delle Pietre"
		<b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</b> Sì, per quanto di competenza.
		<b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b> Sì, la relazione è stata validata dal Nucleo /OIV in data 26/06/2025



**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. 69, CCNL 2018)  
Art. 7 Progressioni economiche  
Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)  
Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)  
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. 72, CCNL 2018)  
Art. 11 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)  
Art. 12 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)  
Art. 13 Premi correlati alla performance  
Art. 14 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)  
Art. 15 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)  
Art. 16 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)  
Art. 17 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)  
Art. 18 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)  
Art. 19 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)  
Art. 20 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)  
Art. 21 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)  
Art. 22 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)  
Art. 23 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

**TITOLO III 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 2025 (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. 80 comma 3

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

ART. 5 – ART. 13

##### **Importo previsto:**

8.490,06 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.

#### **INDENNITÀ DI CONDIZIONI DI LAVORO**

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

ART. 84 bis

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

ART. 8

##### **Importo previsto:**

1.772,75 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 1,25.

#### **INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

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

ART. 84

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



*[Handwritten signature]*

ART. 9

**Importo previsto:**

2.300,00 euro.

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

**Rif. Contrattuale nazionale:**

ART. 67, comma 3, lett. c (CCNL 2018)

**Rif. Contrattuale Aziendale:**

ART. 9 bis

**Importo previsto:**

0,00 euro.

**Criteri:**

L'art. 67 comma 3 lett. c del CCNL 21.05.2018 stabilisce che il Fondo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno, tra gli altri, delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge. Le parti prendono atto della deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 16/10/2025 da cui si ricava l'indisponibilità di risorse da inserire nel fondo 2025 rispetto agli importi relativi ai compensi incentivanti la produttività al personale, anche di qualifica dirigenziale, addetto alla riscossione ed accertamento dell'IMU e della TARI.

Relativamente all'anno 2024 tale somma è pari ad € 0,00

**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 stanza 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 2025/2027 con deliberazione di Giunta n. 15 del 20/03/2025.

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.



A large, stylized handwritten signature in blue ink, likely belonging to an official of the Comune di Ono San Pietro.

