



**COMUNITA' DELLE COLLINE TRA LANGA E MONFERRATO**

**Provincia di Asti**

***"Un patrimonio di cultura e tradizione in un territorio pennellato di vigne"***

Comuni di : Castagnole Lanze, Coazzolo, Costigliole d' Asti, Montegrosso, d' Asti

## Relazione illustrativa

### Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2023 – 31 DICEMBRE 2023
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>Dott. Vincenzo Carafa – Segretario dell’Ente</p> <p>Dott.ssa Gabriella Cerruti – Responsabile Finanziario</p> <p>Sig. Giampaolo Francalanci – Comandante Polizia Locale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p><b>SIND. FP CGIL (assente giustificato)</b></p> <p><b>SIND. CISL FP</b></p> <p><b>SIND. UILFPL</b></p> <p>R.S.U.:</p> <p>Signor Orco Pasquale</p> <p>Signora Forno Veronica</p> <p>Signor Mondo Gianluca (assente giustificato)</p> <p>Signor Moro Antonio</p>
Soggetti destinatari		<i>Personale non dirigente della Comunità delle Colline tra Langa e Monferrato</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell’articolato del contratto
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.	L’unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.

<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 2023 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, con Delibera del Comitato amministrativo n. 30 del 10.05.2023 sono stati attribuiti gli obiettivi strategici e di sviluppo
	E' stato adottato il PIAO, Piano integrato di Attività e Organizzazione, con Delibera C.A. n. 45 del 08/08/2023 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013
<b>Eventuali osservazioni:</b>	

**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, 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;***

Per l'anno 2023 già con determinazione del Responsabile del servizio di costituzione del Fondo n. 594 del 03/11/2023, si sono resi indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art.33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 58.063,22 destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2023 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando *inoltre per l'anno:*

**ART. 5 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piao/Piano della performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base al peso di ciascuno rispetto al totale degli stessi, come definito dalla Giunta Unione nel Piao/piano della performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi

di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

I premi saranno erogati in proporzione agli effettivi giorni di presenza al lavoro.

### **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel Piao/piano della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Come previsto nell'art. 3, comma 2, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, a valere sul fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, in base alle effettive assunzioni ed alle cessazioni intervenute nel corso del medesimo anno, per effetto dell'applicazione della disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., oltre che a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 6, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente

### **NUMERO DI "DIFFERENZIALI STIPENDIALI" ANNUALMENTE ATTRIBUIBILI PER CIASCUNA AREA**

Per il 2023 è prevista l'attribuzione di un differenziale stipendiale per il personale appartenente all'area degli operatori esperti.

### **INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITÀ CONTRATTUALI:**

#### **Indennità condizioni di lavoro**

Si prevede l'indennità condizioni di lavoro per il personale del servizio viabilità pari a 30,00 al mese e ai dipendenti che svolgono il servizio raccolta carta (2 unità € 90,00 per dodici mesi), servizio spazzatrice ( n.1 unità € 90,00 per sei mesi), servizio scuolabus (n. 1 unità per 6 mesi), nonché l'indennità condizioni di lavoro servizio notturno a chiamata per manifestazioni in ragione di 30 chiamate a € 50,00 ciascuna.

E' prevista anche un' indennità condizioni di lavoro di € 8,5 giornaliera per i mesi di gennaio, febbraio marzo e dicembre per n. 3 dipendenti impegnati nel servizio di **sgombero neve e spargimento sale**. Tale indennità viene rimborsata dal Comune di Costigliole d'Asti che ne ha fatto richiesta e che si è impegnato a rimborsare l'intero costo.

### **Fondo per indennità di reperibilità**

Per l'anno 2023 si concorda di riconoscere agli operai, nell'ambito della rispettiva quota di fondo, un'indennità per la disponibilità ad essere chiamati fuori orario di lavoro per interventi necessari in caso di avversità per complessive € 1.000,00.

### **Fondo per indennità specifiche responsabilità**

1. Le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le seguenti specifiche responsabilità, sino ad un massimo di 3.000 Euro lordi annui individuali, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ, non titolari di incarichi di EQ.

2. Si concordano le seguenti specifiche responsabilità per le quali verrà corrisposto un importo complessivo di € 3.500,00 annui per l'anno 2023.

Coordinamento squadra operai € 1.500,00;

Coordinamento di ufficio finanziario e dei relativi procedimenti amministrativi in piena autonomia gestionale e organizzativa € 2.000,00;

L'attribuzione della presente indennità è di competenza del responsabile di settore e proporzionato al relativo periodo in servizio.

### **Indennità servizio esterno agenti di polizia locale**

1. Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera determinata in Euro 60,00 mensili ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività.

L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita annualmente con apposita comunicazione del Comandante.

### **Compenso per incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge**

Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- compensi di cui all'art. 43 della L. n. 449/1997;
- incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.;
- compensi per avvocatura di cui all'art. 27 del CCNL 14/09/2000;
- premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2001;

Progetti presentati dall'ufficio polizia locale finanziati dalla quota dei proventi contravvenzionali emessi ai sensi dell'art.208 del C.d.s:

- Progetto gestione ufficio servizio contravvenzioni € 2.500,00

- Progetto gestione logistica controlli acquisti € 2.000,00
- Progetto gestione apparecchiature elettroniche per c.d.s. € 2.000,00
- Progetto controllo gestione veicoli € 1.500,00
- Progetto gestione sportello € 500,00
- Progetto gestione controlli velocità € 4.000,00
- Progetto potenziamento servizi esterni € 3.500,00

**Indennità di comparto**

Il fondo accoglie la parte dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettera b) del Ccnl 22.01.2004 e s.m.i.

(finanziata con parte stabile del fondo per le risorse decentrate)

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

UTILIZZO FONDO	
CCNL 2019-2021 16/11/2022 - Art. 80 comma 1 (progression orizzontali anni precedenti)	43.648,46
CCNL 2019-2021 16/11/2022 Art. 80 comma 1 Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	14.414,76
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>58.063,22</b>
CCNL 2019-2021 Art 80 c 2 lett c) art. 70 bis CCNL 2016/2018 indennità condizioni di lavoro	10.860,00

CCNL 2019/2021 Art 80 c 2 lett g) e art. 70 bis	3.085,50
CCNL 2019-2021 Art. 80 c. 2 lett. d) (indennità di turno, reperibilità e compensi 24 c. 1 ccnl 14.09.2000)	1.000,00
CCNL 2019-2021 Art. 80 c.2, lett e)	3.500,00
CCNL 2019-2021 Art. 80 comma 2 lett a) (premi correlati alla performance organizzativa)	24.581,54
CCNL 2019-2021 Art. 80 comma 2 lett b) (premi correlati alla performance individuale)	10.534,94
CCNL 2019-2021 Art 80 comma 2 lett. f) (indennità di servizio esterno agenti P.L.)	3.000,00
CCNL 2019-2021 Art. 80 c. 2 lett. J) (differenziali stipendiali finanziati con le risorse stabili)	650,00
CCNL 2016-2018 Art. 67 c. 3 lett i)	16.000,00
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI</b>	<b>73.211,98</b>
CCNL 2019-2021 Art. 80 c. 2 lett g) art. 67 c. 3 lett c) e art. 70 Ter	10.000,00
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>141.275,20</b>

**c) Gli effetti abrogativi impliciti**

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

Nel corso dell'anno 2023 il Comitato amministrativo con Delibera n. 36 del 14/06/2023 ha attribuito i nuovi obiettivi strategici e di sviluppo ai Responsabili di Servizio.

**e) 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'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Per il 2023 è prevista l'attribuzione di un differenziale stipendiale per il personale appartenente all'area degli operatori esperti.

**f) 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.**

Con Delibera del Comitato amministrativo n. 30 del 10.05.2023 sono stati attribuiti gli obiettivi strategici e di sviluppo.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Comitato amministrativo.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi.

Di prendere atto che l'ammontare del fondo 2023 non può superare quello stanziato per l'anno 2016.

**g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessun'altra informazione

**Il Responsabile del Servizio**

**Dott.ssa Gabriella Cerruti**

