



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 2022 – 31 DICEMBRE 2022
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>SIND. FP CGIL</p> <p>SIND. CISL FP</p> <p>SIND. UILFPL</p> <p>R.S.U.:</p> <p>Signor Orco Pasquale</p> <p>Signora Forno Veronica (assente giustificata)</p> <p>Mondo Gianluca</p> <p>Moro Antonio</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. CISL FP</p> <p>SIND. UILFPL</p> <p>SIND. FP CGIL</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.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2022 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, con Delibera del Comitato amministrativo n. 17 del 06.04.2022 sono stati attribuiti gli obiettivi strategici e di sviluppo E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità con Delibera C.A. n. 5 del 29/01/2020 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
Eventuali osservazioni:		

***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 2022 già con determinazione del Responsabile del servizio di costituzione del Fondo n. 273 del 25/05/2022, 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 € 43.783,16 destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2022 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando *inoltre per l'anno:*

- Fondo per compensi relativi alla performance organizzativa ed individuale

L'attribuzione dei compensi di produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti e/o responsabili nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Qualora ci fossero risorse disponibili, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68 comma 2 lettera b) del CCNL del 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma precedente.

- **Fondo progressioni economiche**

Le progressioni economiche, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2016-2018, sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. La selezione terrà anche conto dell'anzianità di permanenza del dipendente nell'attuale categoria. Per l'anno 2022 per quanto riguarda le progressioni si prevedono:

3 unità cat. C con decorrenza 01/06/2022 (polizia locale)

50% unità cat. B con decorrenza 01/12/2022 con un minimo di tre anni di anzianità nella categoria e valutazione positiva con presenza costante e nessun procedimento disciplinare. Il restante 50% di personale di cat. B decorrenza 01/06/2023.

Indennità condizioni di lavoro

- E' prevista l'indennità condizioni lavoro per il personale sottoposto all'esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge 626/94, nonché i lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, e l'attività dei conduttori di macchine complesse, scuolabus ecc.
- Si prevede anche l'indennità condizioni di lavoro per il personale che svolge la funzione di autista **servizio raccolta carta**. Vengono attribuite € 90,00 mensili per la mansione supplementare e per

l'orario svantaggiato svolto. I dipendenti coinvolti nel servizio per l'anno 2021 sono due.

- 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.
- Si prevede un fondo di Euro 1.500,00 da destinare in ragione di Euro 50,00 per ciascun addetto ai servizi di viabilità che venga impiegato per attività extra orario di logistica notturna/ festiva a **supporto delle manifestazioni**, da riconoscere oltre al compenso per lavoro straordinario.

Le parti concordano 200,00 euro per il dipendente che ha svolto il **servizio di pulizia strade con la spazzatrice**.

-
- Non è prevista tale indennità per gli agenti di Polizia Locale.
- I servizi per cui è prevista l'indennità sono:

SERVIZIO	Nr. Persone	2022
Personale sgombero neve e spargimento sale	3	1.028,50 € annui
Personale addetto alla squadra manutentiva;	16 (di cui n. 1 unità part time 50%)	30,00 € mensili
Personale addetto al servizio raccolta carta	2	90,00 € mensili
Personale addetto servizio manifestazioni		50,00 € a presenza
Personale addetto servizio spazzatrice	1	200,00 €

Fondo per indennità di reperibilità

- Per l'anno 2022 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.
- A tal fine, si prevede una bozza di progetto di disponibilità volontaria ad essere richiamati in servizio in caso di allerta gialla e di disponibilità obbligata in caso di allerta arancione o rossa.
- Il parametro di valore per il disagio per essere disponibili a rispondere alle chiamate fuori orario di lavoro ed intervenire entro 30 minuti dalla chiamata sarà remunerato in ragione di euro 10,00 nei giorni di allerta feriali e euro 20,00 nei giorni di allerta festivi.

Fondo per indennità specifiche responsabilità

Si concordano le seguenti specifiche responsabilità per le quali verrà corrisposto un importo complessivo di € 7.000,00 annui per l'anno 2022.

Criteri con cui individuare il personale a cui applicare l'indennità:

- 1) Coordinamento di ufficio contravvenzioni, e dei correlati procedimenti amministrativi in piena autonomia gestionale e organizzativa € 2.500,00;
- 2) Incarichi istruttoria atti amministrativi di competenza del Comandante € 2.000,00;
- 3) Responsabile della gestione dei mercati € 500,00;
- 4) 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

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Viene stabilito un importo pari a € 30,00 mensili per ciascun agente di polizia locale che svolga servizio esterno.

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

Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (recupero aree di evasione fiscale servizio tributi, incentivi funzioni tecniche art. 113 D.lgs 50/2016 e/o quote per la progettazione prima dell'entrata in vigore Dlgs 50/2016) saranno attribuite e liquidate in base a specifici regolamenti sotto forma di remunerazione stabilita in sede di assegnazione fondi.

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

- **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 2016-2018 Art. 68 comma 1 (progression orizzontali anni precedenti)	30.328,15
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	13.455,01
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	43.783,16
CCNL 2016/2018 Art 68 c 2 lett c) e b) art. 70 bis CCNL 2016/2018 indennità condizioni di lavoro	9.440,00
CCNL 2016/2018 Art 68 c 2 lett c) e art. 70 bis CCNL 2016/2018 indennità condizioni lavoro rimborsate da altro Ente	2.320,50
CCNL 2016-2018 Art. 68 c. 2 lett. d) (indennità di turno, reperibilità e compensi 24 c. 1 ccnl 14.09.2000)	4.000,00
CCNL 2016-2018 Art. 68 c.2, lett e) e art. 70-quinquies CCNL 2016-2018	7.000,00
CCNL 2016-2018 Art. 68 comma 2 lett a) (premi correlati alla performance organizzativa)	20.350,84
CCNL 2016-2018 Art. 68 comma 2 lett b) (premi correlati alla performance individuale)	8.721,79
CCNL 2016-2018 Art 56 quinquies (indennità di servizio esterno agenti P.L.)	2.000,00
CCNL 2016-2018 Art. 68 c. 2 lett. J) (progressioni orizzontali con decorrenza nell'anno di riferimento)	1.468,68
CCNL 2016-2018 Art. 67 c. 3 lett i)	21.000,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	76.301,81
CCNL 2016-2018 Art. 68 c. 2 lett g) art. 67 c. 3 lett c) e art. 70 Ter	10.000,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	130.084,97

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 2022 il Comitato amministrativo con Delibera n. 27 del 04/05/2022 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 l'anno 2022 per quanto riguarda le progressioni si prevedono:
- 3 unità cat. C con decorrenza 01/06/2022 (polizia locale)
- 50% unità cat. B con decorrenza 01/12/2022 con un minimo di tre anni di anzianità nella categoria e valutazione positiva con presenza costante e nessun procedimento disciplinare. Il restante 50% di personale di cat. B decorrenza 01/06/2023.

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. 17 del 06.04.2022 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 2022 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