



**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 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		1 GENNAIO 2017– 31 DICEMBRE 2017
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p style="padding-left: 40px;">Dott. Vincenzo Carafa – Segretario dell’Ente</p> <p style="padding-left: 40px;">Dott.ssa Gabriella Cerruti – Responsabile Finanziario</p> <p style="padding-left: 40px;">Sig. Giampaolo Francalanci – Comandante Polizia Locale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. FP CGIL</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. CISL FP</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. DICCAP</p> <p>R.S.U.:</p> <p style="padding-left: 40px;">Signor Orco Pasquale</p> <p style="padding-left: 40px;">Signora Forno Veronica (assente giustificata)</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. FP CGIL (Non ha firmato)</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. CISL FP</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. DICCAP (assente giustificato)</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		<i>Personale non dirigente della Comunità delle Colline tra Langa e Monferrato</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell’articolato del contratto
<b>procedur ale e degli atti propede</b>	<b>Intervento dell’Organo di controllo</b>	L’organo interno, poiché l’Ente non ha stanziato risorse di cui all’art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 non dovrà rilasciare successiva certificazione, in seguito alla stipula del presente contratto.

	<b>interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	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 2017 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, con Delibera del Comitato amministrativo n. 22 del 17.05.2017 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. 10 del 27/01/2016 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 2017 già con determinazione del Responsabile del servizio di costituzione del Fondo n. 276 del 06/07/2017, 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 € 30.108,11 destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2017 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando *inoltre per l'anno:*

1. **Indennità di reperibilità** specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999) € 1.983,00. L'intera quota viene rimborsata dal Comune di Costigliole d'Asti che ne ha fatto richiesta per la stagione invernale

## RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999

*D) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;*

Art. 23 CCNL 14.9.2000 e ART. 11 CCNL 5.10.2001

*1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di L.20.000 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art.15 del CCNL dell'1.4.1999. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.*

*2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.*

*3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.*

*4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.*

*5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7 o dell'art.38-bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.(Introdotta dall'ART. 11 CCNL 5.10.2001)*

2. **Specifiche responsabilità** (art. 17, c. 2, lett I. CCNL 01/04/99 come modificato dall'art. 36, c.2, CCNL 22/01/04) € 8.700,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2017 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

### **Specifiche responsabilità**

Si concordano le seguenti specifiche responsabilità per le quali verrà corrisposto un importo complessivo di € 8.700,00 annui per l'anno 2017. 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. Coordinamento servizio pattugliamento € 1.500,00 annue
4. Responsabile della gestione dei mercati € 500,00;
5. Coordinamento di ufficio finanziario e dei relativi procedimenti amministrativi in piena autonomia gestionale e organizzativa euro 1.0000,00;
6. Gestione di procedimenti di media complessità € 600,00 per n. 2 unità servizio viabilità

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

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 36 c.2 CCNL 22.1.2004 (che ha introdotto l'art. 17 comma 2 lett. i CCNL 1.4.1999)

2. All'art. 17, comma 2, è aggiunta la seguente lettera:

*i) Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.*

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

7. E' stata prevista anche **l'indennità di disagio** per il personale del servizio raccolta carta. Viene attribuito un disagio di € 30,00 per la mansione supplementare svolta e un disagio di € 30,00 per l'orario svantaggiato svolto. I dipendenti coinvolti nel servizio per l'anno 2016 sono due.

Tale tipologia di indennità, prevista dall' art. 17 comma 2 lett. e) del CCNL 1/4/1999, è riconosciuta ai dipendenti appartenenti alle categorie A, B e C, che svolgano attività lavorative "particolarmente disagiate". Il Contratto nazionale non determina il valore di tale indennità, né la natura giuridica delle attività che lavorative particolarmente disagiate, lasciando alla contrattazione integrativa decentrata di determinare sia le fattispecie delle attività da considerarsi particolarmente disagiate, sia il valore economico dell'indennità da erogare.

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

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI</b>	<b>22.608,11</b>
<b>Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo</b>	<b>7.500,00</b>

<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>30.103,11</b>
<b>rischio</b>	<b>2.070,00</b>
<b>reperibilità</b>	<b>1.983,00</b>
<b>specifiche responsabilità art 17 comma 2 lett.i</b>	<b>8.700,00</b>
<b>produttività collettiva</b>	<b>5.255,51</b>
<b>Indennità di disagio</b>	<b>1.440,00</b>
<b>Progetto obiettivo art. 15 Comma 5</b>	<b>5.000,00</b>
<b>TOT UTILIZZO LETTERA K)</b>	<b>4.000,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>58.556,62</b>

**c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo all'anno 2016.

1. Progressioni economiche orizzontali non specificatamente contratte nel CCDI dell'anno (art. 17 comma 2 lett. b CCNL 1.4.1999) € 22.608,11
2. Indennità di rischio non specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999) € 2.070,00

**Art. 5  
Indennità**

**Rischio**

E' l'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.

Non è prevista tale indennità per gli agenti di Polizia Locale.

I servizi per cui è prevista l'indennità di rischio sono:

Servizio	Nr. Persone 2017	2017
personale addetto alla squadra manutentiva;	6	30,00 €

3. **Incentivazione produttività collettiva** – risorse non specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99 e s.m.i) € 5.255,51

#### Art. 6

##### Produttività

1. La attribuzione dei compensi di produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. 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.
3. 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.

**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 2017 il Comitato amministrativo con Delibera n. 22 del 17/05/2017 ha attribuito i nuovi obiettivi strategici e di sviluppo ai Responsabili di Servizio.

In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Con il CCDI dell'anno 2017 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

**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 2017 le parti confermano, le seguenti progressioni economiche orizzontali già previste nella contrattazione precedente:

- 1/3 del personale dipendente appartenente alle categoria B,C con decorrenza 01/01/2017.

**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. 22 del 17.05.2017 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.

Il Comitato amministrativo in particolare, ha stabilito:

“in forza di quanto stabilito dal C.C.N.L. del 31 luglio 2009 e nel quadro generale della disciplina contrattuale nazionale e decentrata tuttora vigente, per la costituzione del fondo risorse decentrate e per la trattativa della delegazione trattante pubblica della Comunità delle Colline Tra Langa e Monferrato, di fornire i seguenti indirizzi relativi agli istituti del trattamento economico dell'anno 2017:

- a) di dare mandato alla delegazione di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa secondo la bozza predisposta e discussa in conferenza dei capi settore;
- b) di prendere atto che l'ammontare del fondo 2017 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