



*Città di Asti*  
*Settore Risorse Umane s.i. e r.p.*

Contratto collettivo decentrato integrativo sulla differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato –  
Integrazione al CCDI 28/12/2021 - **Relazione illustrativa**

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 6 luglio 2022</b> <b>Contratto 14 luglio 2022</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2021</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Vice Presidente: Saracco Riccardo Componenti: Dabbene Giuliana  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DIREL, FEDIR SANITA' Firmatarie della preintesa: CISL-FP, DIREL	
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutto il personale con qualifica dirigenziale, con contratto a tempo indeterminato e determinato.	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato per l'anno 2021	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 12 luglio 2022
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli  =====

Dirigente Responsabile Dott. Riccardo Saracco

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

📠 0141 399 302

E-mail : [t.aletto@comune.asti.it](mailto:t.aletto@comune.asti.it)

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



Città di Asti  
Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p><b>Il Piano 2022/2024 è stato adottato con D.G.C. N. 39 DEL 08/02/2022 “PIANO DELLA PERFORMANCE 2022/2024 E P.D.O. UNIFICATI ORGANICAMENTE NEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2022/2024: APPROVAZIONE DOCUMENTO PROGRAMMATICO TRIENNALE”.</b></p> <p>L'art. 169 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 nel testo modificato così recita: <i>...omissis...</i></p> <p><i>3-bis. Il piano esecutivo di gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica. Al fine di semplificare i processi di pianificazione dell'Ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione</i></p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><b>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione è stato adottato con D.G.C. N. 51 DEL 15/02/2022 “PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2022/2024 - APPROVAZIONE”</b></p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì per quanto di competenza.</b></p>

Dirigente Responsabile Dott. Riccardo Saracco

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

📠 0141 399 302

E-mail : [t.aletto@comune.asti.it](mailto:t.aletto@comune.asti.it)

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



Città di Asti  
Settore Risorse Umane s.i. e r.p.

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009.</b></p> <p><b>L'Ente con D.G.C. N. 192 in data 15/06/2021 ha effettuato la "VERIFICA E GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELLA PERFORMANCE DELL'ENTE AI FINI DELLA QUANTIFICAZIONE DEL BUDGET PER LA PRODUTTIVITÀ DEL PERSONALE E PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE P.O. E DEI DIRIGENTI - ANNO 2020"</b> in seguito al verbale (e relativi allegati) del Nucleo di Valutazione della riunione del 18 maggio 2021, dal quale si rileva che, riguardo agli obiettivi di performance dell'Ente, sono stati coerentemente perseguiti dall'Amministrazione 91 obiettivi strategici di performance rispetto ai target deliberati per il 2020, mentre 3 obiettivi sarebbero stati di fatto rallentati per motivi non riferibili a comportamenti omissivi da parte della Dirigenza</p>
<b>Eventuali osservazioni</b> =====		

---

Dirigente Responsabile Dott. Riccardo Saracco

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

📠 0141 399 302

E-mail : [t.aletto@comune.asti.it](mailto:t.aletto@comune.asti.it)

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



**Città di Asti**  
**Settore Risorse Umane s.i. e r.p.**

**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

La delegazione trattante prende atto delle risultanze del vigente Sistema di valutazione della performance del personale dirigente, dalle quali è emerso che, su otto dirigenti in servizio nell'anno 2021 valutati, quattro hanno ottenuto miglior punteggio a pari merito e i restanti quattro un punteggio inferiore.

Tutti e otto i dirigenti valutati rientrano nel range della fascia meglio retribuita.

Viene pertanto richiamato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la definizione delle modalità di utilizzo del fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2021 siglato il 28 dicembre 2021, che all'articolo 2.4 rubricato "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato" prevedeva al comma 1 che *"In relazione alle risorse annualmente rese disponibili in sede di contrattazione per questa finalità, si stabilisce una percentuale pari al 30% dei dirigenti effettivamente in servizio nell'anno di riferimento a cui è attribuita, in relazione alla più elevata valutazione individuale conseguita in attuazione del sistema di valutazione della performance, una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite destinato, in tale anno, alla retribuzione di risultato"*.

La Delegazione trattante stabilisce che in fase di prima applicazione della differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato di cui all'art. 30 del CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali, la *percentuale pari al 30% dei dirigenti effettivamente in servizio nell'anno di riferimento* stabilita nel sopra citato art. 2.4 del CCDI 28/12/2021 è estendibile al 50% dei dirigenti valutati relativamente all'annualità 2021.

Le parti concordano altresì sull'opportunità di addivenire ad un accordo complessivo al fine di strutturare più sistematicamente il meccanismo di attribuzione del premio di risultato di cui in parola.

A tal fine sarà convocata entro l'autunno apposita riunione della delegazione trattante.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse contrattate vengono utilizzate nel seguente modo (ipotesi di spesa):

Descrizione	Importo 2021
Art. 54 c. 4,5,6 – Retribuzione di posizione	
Art. 57 c. 3 – Retribuzione di risultato	138.876,10
Art. 57 c. 2b – Risorse previste da disposizioni di legge	

---

Dirigente Responsabile Dott. Riccardo Saracco

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

📠 0141 399 302

E-mail : [t.aletto@comune.asti.it](mailto:t.aletto@comune.asti.it)

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



**Città di Asti**  
**Settore Risorse Umane s.i. e r.p.**

Art. 58 – Incarichi ad interim	
Somme rinviate	
Altro	
Totale	138.876,10

C) effetti abrogativi impliciti

L'ipotesi di CCDI in esame non determina effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le risorse destinate alla remunerazione del risultato raggiunto di cui all'ipotesi di CCDI in esame, sono attribuite in base ad un sistema di valutazione allineato con i principi e le regole della riforma Brunetta e s.m.e i. con particolare riferimento ai piani di valutazione della performance individuale e alle logiche meritocratiche della valutazione.

Nello specifico, il sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenziali (D.G.C. numero 230 del 04/08/2020) si articola su due aree di valutazione:

1° componente: valutazione riferita al raggiungimento di obiettivi, il cui punteggio complessivo è riproporzionato al 55%;

2° componente: valutazione riferita alle competenze e dei comportamenti organizzativi, il cui punteggio complessivo è riproporzionato al 45%.

Il sistema di valutazione del personale dirigente approvato con D.G.C. n. 230 del 04/08/2020 prevede un collegamento della performance individuale con la performance dell'Ente:

*“Tra gli obiettivi di gestione attribuiti ai dirigenti la Giunta Comunale individua quelli il cui raggiungimento contribuisce a misurare, non esclusivamente, la performance di Ente.*

*Il budget per la remunerazione dell'indennità di risultato è diminuito proporzionalmente, rispetto alla misura massima stabilita dal CCDI, in relazione allo scostamento del risultato effettivamente realizzato dalla performance di Ente in rapporto al massimo teorico. Compete all'ORGANISMO DI VALUTAZIONE la certificazione del grado di raggiungimento della performance, determinato tenendo conto anche dell'azione di fattori esogeni, e la conseguente indicazione della percentuale di abbattimento dei budget. Nel caso in cui il grado di raggiungimento della performance sia inferiore al 50% rispetto al massimo non si dà luogo all'erogazione della retribuzione di risultato”*

Il Nucleo di Valutazione pertanto deve certificare il grado di raggiungimento della Performance di Ente e stabilire, in relazione a detto grado, l'eventuale abbattimento del fondo per la retribuzione di risultato dei dirigenti e della quota del fondo per gli incentivi di produttività del personale.

---

Dirigente Responsabile Dott. Riccardo Saracco

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

☎ 0141 399 302

E-mail : [t.aletto@comune.asti.it](mailto:t.aletto@comune.asti.it)

Sito: <http://www.comune.asti.it/>



*Città di Asti*  
*Settore Risorse Umane s.i. e r.p.*

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Parte non pertinente con la contrattazione del personale con qualifica dirigenziale.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Gli obiettivi assegnati dall'Amministrazione sono oggetto di valutazione a consuntivo. La valutazione della performance individuale dei Dirigenti, che tiene conto anche delle competenze organizzative e manageriali, è effettuata in base al sistema di valutazione in uso presso l'Ente (come dettagliatamente descritto nel punto D).

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Asti, li lunedì 18 luglio 2022

**F.to IL DIRIGENTE**

---

Dirigente Responsabile Dott. Riccardo Saracco

✉ P.zza Catena, n. 3 - 14100 Asti

☎ 0141 399 303

📠 0141 399 302

E-mail : [t.aletto@comune.asti.it](mailto:t.aletto@comune.asti.it)

Sito: <http://www.comune.asti.it/>