



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

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/2018, in merito al completamento dei criteri per la Progressione Economica Orizzontale - **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 22 ottobre 2020</b> <b>Contratto 11 novembre 2020</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2020-2022</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Miglia Elena Componenti: Dabbene Giuliana, Giolito Roberto  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, C.S.A. Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, C.S.A.	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Completamento dei criteri per la Progressione Economica Orizzontale di cui all'art. 16 del CCNL Funzioni Locali	
<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 2 novembre 2020
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli  =====

Dirigente Responsabile Dott.ssa Elena Miglia

✉ 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><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p><b>Il Piano 2020/2022 è stato adottato con D.G.C. N. 80 DEL 03/03/2020 “PIANO DELLA PERFORMANCE 2020/2022 E PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2020 UNIFICATI ORGANICAMENTE NEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2020/2022: APPROVAZIONE DOCUMENTO PROGRAMMATICO TRIENNALE”.</b></p> <p>L'art. 169 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 nel testo modificato così recita: ...omissis...</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>Con D.G.C. n. 129 del 16/04/2020 “EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19: SOSPENSIONE OBIETTIVI DI CUI ALLA DGC 80 3/3/2020 AVENTE AD OGGETTO PIANO DELLA PERFORMANCE 20/22 E PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI UNIFICATI ORGANICAMENTE NEL PEG 2020/2022:APPROVAZIONE DOCUMENTO PROGRAMMATICO” sono stati sospesi tutti gli obiettivi 2020 di performance/ PEG e relativi indicatori/target assegnati ai Dirigenti dell'Ente con proprio provvedimento n. 80 del 3 marzo 2020 in considerazione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 in atto e della conseguente rideterminazione dell'organizzazione dell'Ente rispetto alla stessa, con l'intesa che tali obiettivi, eventualmente, potranno essere rimodulati non appena l'emergenza sarà conclusa e saranno note le risorse finanziarie a disposizione, stanziare negli strumenti di Bilancio, unitamente alle attività/programmi che si intenderanno realizzare; è stato approvato un obiettivo unico trasversale a tutta la struttura dell'Ente: GESTIONE EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19 le cui modalità di realizzazione saranno definite quotidianamente nell'ambito della Conferenza Dirigenti telematica, in considerazione della necessità di assicurare una tempestiva risposta alle diverse esigenze emergenti, nell'impossibilità di una programmazione di azioni/attività compatibili con la situazione in atto.</p>
--	---	---

Dirigente Responsabile Dott.ssa Elena Miglia

✉ 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>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione è stato adottato con D.G.C. N. 22 DEL 28/01/2020 "PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2020/2022 - 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>
	<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. 174 in data 16/06/2020 ha comunque effettuato la "APPROVAZIONE VERIFICA E GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELLA PERFORMANCE DELL'ENTE ANNO 2019 RELAZIONE"</b></p> <p><b>L'Ente con D.G.C. N. 229 in data 04/08/2020 ha approvato il: "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 2019"</b> in seguito al verbale (e relativi allegati) del Nucleo di Valutazione della riunione del 3 luglio 2020, da cui si rileva che, riguardo agli obiettivi di performance dell'Ente, sono stati coerentemente perseguiti dall'Amministrazione 92 obiettivi strategici di performance rispetto ai target deliberati per il 2019, mentre 2 obiettivi sarebbero stati di fatto rallentati per motivi non riferibili a comportamenti omissivi da parte della Dirigenza.</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>	

Dirigente Responsabile Dott.ssa Elena Miglia

✉ 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

L'art. 16 del CCNL Funzioni locali rubricato "Progressione economica all'interno della categoria" recita:

1. *All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.*
2. *La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.*
3. *Le progressioni economiche 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 eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.*
4. *Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.*
5. *Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.*
6. *Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.*
7. *L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.*
8. *L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.*
9. *Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.*
10. *Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL.*

---

Dirigente Responsabile Dott.ssa Elena Miglia

✉ 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.*

Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera c) gli Enti contrattano con le organizzazioni sindacali il completamento dei criteri al fine di definire le procedure per le progressioni economiche.

Pertanto, la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Asti e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto in data 22 ottobre 2020 la preintesa in ordine al completamento dei criteri per la Progressione Economica Orizzontale per gli anni 2020, 2021 e 2022.

E' stata definita la seguente **procedura di selezione**:

- 1) quantificazione del contingente delle posizioni economiche a livello di Ente e di categoria;
- 2) presentazione della domanda di partecipazione alla selezione, nella quale il dipendente segnala tra l'altro l'eventuale svolgimento di attività di interfaccia/referente/partecipazione a gruppi di lavoro e/o di progetto, il possesso di titoli culturali e formativi non richiesti per l'accesso alla categoria di appartenenza da sottoporre al dirigente per l'eventuale valorizzazione all'interno della certificazione dell'arricchimento professionale e la sottoscrizione della dichiarazione di assenza dei debiti orari di cui al punto 5) della sezione "REQUISITI DI AMMISSIONE";
- 3) valutazione dei requisiti di accesso alla selezione con eventuale esclusione dei candidati non in possesso dei requisiti;
- 4) calcolo e assegnazione delle quote di certificazioni dirigenziali ammissibili per ciascun Settore proporzionalmente al numero dei dipendenti ammessi alla selezione;
- 5) predisposizione delle graduatorie, sulla base dei punteggi derivanti dalle diverse aree di valutazione dello sviluppo professionale, in relazione ai contingenti stabiliti;
- 6) verifica della dichiarazione in merito all'assenza di debiti orari di cui al punto 2) della presente sezione (domanda di partecipazione) dei dipendenti utilmente collocati in graduatoria e scorrimento della stessa qualora l'esito sia negativo;
- 7) In caso di pari merito, si procederà dando precedenza a chi è fermo da maggior tempo nell'attuale p.e.; in caso di ulteriore parità si procederà dando precedenza all'*età anagrafica (più anziano di età)*.

I requisiti di ammissione e selezione saranno quelli in possesso il 31/12 dell'anno precedente la selezione

I **requisiti di ammissione** sono:

- 1) aver maturato almeno 2 anni di anzianità nella categoria di appartenenza a seguito di contratti a tempo indeterminato; dall'anno 2021 verranno considerati anche i periodi *in altri enti del comparto*;
- 2) aver conseguito, per la selezione dell'anno 2020, nel quadriennio 2016-2019 la valutazione positiva (*voto 2 o eventuale eccellenza*) in ciascuno dei quattro anni; dall'anno 2021, aver conseguito nel triennio precedente la valutazione positiva (*voto 2 o eventuale eccellenza*) in ciascuno dei tre anni;
- 3) non aver superato i 120 giorni di assenza (sono esclusi i periodi presi per: maternità obbligatoria, terapie salvavita, infortunio sul lavoro, 60 giorni di malattia anche non continuativi, permessi

---

Dirigente Responsabile Dott.ssa Elena Miglia

✉ 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.*

previsti dall' art. 33 della Legge 104/92 ovvero 3 giorni al mese, congedo retribuito ai sensi della D.Lgs. 151/2001 e s.m.e i., permessi Avis, congedi COVID nell'anno precedente la selezione;

- 4) assenza di applicazioni di sanzioni disciplinari **superiori al solo rimprovero scritto** negli ultimi 2 anni;
- 5) assenza di debiti orari superiori a 15 ore (fatti salvi eventuali piani di rientro concordati con il proprio Dirigente)

**I criteri di selezione** sono:

1. VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE (Punti attribuibili a tutto il personale ammesso alla selezione)

- VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE DEL QUADRIENNIO 2016-2019 (per la procedura 2020)
- VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE DEL TRIENNIO PRECEDENTE (a partire dalla procedura 2021)

- voto 2: 5 punti
- voto 3: 7 punti

punteggio massimo: 28 punti (per la procedura 2020)

21 punti (dalla procedura 2021)

2. ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (Punti attribuibili con certificazione dirigenziale a parte del personale)

I crediti di arricchimento professionale sono conseguenti ad attività che si traducono in arricchimento di professionalità.

Tali attività riguardano, con riferimento anche alla categoria di inquadramento:

- l'approfondimento o l'estensione della professionalità del dipendente in una logica di sviluppo della stessa certificata dai singoli dirigenti, su proposta dei responsabili di servizio o di unità operativa per il personale loro assegnato (Es. all'interno del settore: ampliamento delle mansioni, approfondimento delle capacità e delle competenze, adattamento a rapidi cambi di norme di legge, cambi di sportelli all'interno del settore di appartenenza, ecc. - Es. assolvimento del ruolo di interfaccia/referente, partecipazione a gruppi di lavoro e/o progetto - Es. rotazione in posizioni di lavoro diverse eseguita secondo una logica di sviluppo professionale: diversificazione delle mansioni, estensione delle capacità e delle

---

Dirigente Responsabile Dott.ssa Elena Miglia

✉ 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.

competenze e assunzione di comportamenti organizzativi che rendono il dipendente che presenta una spiccata disponibilità e trasversalità delle competenze una risorsa nell'ambito di più contesti organizzativi e professionali)

- la valorizzazione dei titoli culturali e formativi non richiesti per l'accesso alla categoria di appartenenza, ove pertinenti con l'attività svolta e coerenti con gli obiettivi del Settore.

Certificazione del dirigente: punteggi massimi attribuibili:

ELEMENTI DA CONSIDERARE	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	MAX PUNTEGGIO
Valorizzazione del Dirigente	5 per approfondimento e estensione della professionalità 2 per i titoli culturali e/o formativi	7

### 3. ESPERIENZA ACQUISITA NELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA

- punti 1 per ciascun anno

punteggio massimo: 10 punti

L'accordo riporta un riepilogo punteggi attribuibili:

AREA	ELEMENTI DA CONSIDERARE	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	MAX PUNTEGGIO
VALUTAZIONE PRESTAZIONI <u>per la procedura 2020</u>	schede di valutazione del quadrienni 2016-2019	voto 2: 5 punti voto 3: 7 punti	<b>28</b>
VALUTAZIONE PRESTAZIONI <u>dalla procedura 2021</u>	schede di valutazione del triennio	voto 2: 5 punti voto 3: 7 punti	<b>21</b>
ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	Valorizzazione del Dirigente	5 per approfondimento e estensione della professionalità 2 per i titoli culturali e/o formativi	<b>7</b>
ESPERIENZA ACQUISITA	Nella categoria di appartenenza	1 per anno	<b>10</b>

---

Dirigente Responsabile Dott.ssa Elena Miglia

✉ 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.*

<b>TOTALE per la procedura 2020</b>			<b>45</b>
<b>TOTALE dalla procedura 2021</b>			<b>38</b>

Infine l'accordo riporta un fac simile di **schema di valorizzazione dirigenziale**

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

**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 previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il sistema di valutazione della performance del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 494/2015).

Il presente accordo consente il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 68 c. 3 del CCNL.

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

Lo schema di accordo prevede nuove progressioni economiche con decorrenza 01/01 dell'anno in esame. I criteri previsti dal presente accordo per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali, unitamente al budget assegnato, sono assolutamente coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche. Quanto previsto dal contratto in esame consente, infatti, l'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti di nuove PEO previo processo selettivo nel quale la valutazione meritocratica legata alle performance individuali dell'ultimo triennio rappresenta l'elemento prevalente dell'intero percorso selettivo;

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

Il presente accordo completa i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 16 del CCNL Funzioni Locali. In seguito alla sottoscrizione definitiva del presente accordo, verrà attivato un nuovo percorso selettivo per l'attribuzione di nuove PEO, con conseguente applicazione approvazione di specifica graduatoria; ci si attende dall'applicazione dell'istituto delle PEO una maggiore valorizzazione di parte del personale più meritevole.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

=====

---

Dirigente Responsabile Dott.ssa Elena Miglia

✉ 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.*

Asti, giovedì 12 novembre 2020

F.to LA DIRIGENTE  
Dott.ssa Elena Miglia

---

Dirigente Responsabile Dott.ssa Elena Miglia

✉ 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/>