



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 all'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2020 - **Relazione illustrativa**

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 22 ottobre 2020 Contratto 11 novembre 2020	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020	
Composizione della delegazione trattante	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.	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate erogabili per l'anno 2020 (progressione orizzontale, risultato P.O. e produttività)	
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.	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

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



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

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>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”.</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

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? 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"</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009.</p> <p>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"</p> <p>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"</p> <p>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

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

Gli indirizzi per la costituzione del fondo e per la contrattazione integrativa per l'anno 2020 sono stati espressi con D.G.C. n. 51 in data 11 febbraio 2020

La Giunta comunale con la citata Deliberazione n. 51/2020 ha fornito al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica i seguenti indirizzi:

normativa triennale 2020-2022:

- a) per gli istituti che non hanno subito variazioni normative dal nuovo CCNL mantenere le disposizioni già contenute nel vigente CCDI, fatte salve eventuali modifiche di dettaglio;
- b) in particolare mantenere, per l'anno 2020, gli attuali criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (produttività e risultato delle P.O.);
- c) con riferimento all'indennità condizioni di lavoro: definire importi e criteri generali per la sua attribuzione;
- d) con riferimento all'indennità di servizio esterno del personale della polizia locale: definire importo e criteri generali per la sua attribuzione;
- e) con riferimento all'indennità di funzione delle polizia municipale: applicare una disciplina omogenea a quella dell'indennità per unità operativa;
- f) definire “*i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva*” in particolare per l'incentivo funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del d.lgs. 50/2016, l'incentivo per recupero evasione IMU e TARI e l'incentivo per recupero evasione ICI, anche con separato atto;
- g) non introdurre nel CCDI materie demandate al confronto;

annuale 2020:

- h) rinviare alla contrattazione annuale la definizione di puntali “*criteri di ripartizione delle risorse disponibili*” e l'eventuale necessità di incrementare le risorse del fondo delle posizioni organizzative con contestuale riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del CCNL;
- i) rinviare alla contrattazione annuale la definizione di criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa;

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

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



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

- j) rinviare alla contrattazione annuale la definizione della quota del fondo da destinare a nuove Progressioni Orizzontali e le percentuali di passaggi per categoria;
- k) tenere tempestivamente aggiornata la Giunta sugli sviluppi della contrattazione, in particolare nel caso di grave disaccordo sulle materie per le quali sia possibile il ricorso all'atto unilaterale di cui all'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs. 165/2001;

La costituzione provvisoria del fondo complessivo per l'anno 2020 è stata adottata con D.D. n. 290 in data 24/02/2020 e modificata con D.D. n. 1078 in data 27/07/2020

In data 23 giugno 2020 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo per il triennio 2020-2022.

Il sistema di valutazione del personale non dirigente prevede un collegamento della performance individuale con la performance dell'Ente:

“I budget. ..(omissis)...vengono diminuiti nella misura del 15% in relazione allo scostamento del risultato effettivamente realizzato dalla performance di Ente rispetto al massimo teorico. Compete all'OIV la certificazione del grado di raggiungimento della performance, determinato tenendo conto anche dell'azione di fattori esogeni quali ad esempio: cambiamento della strategia dell'Ente, cambiamenti normativi, eventi calamitosi imprevedibili, ecc. e la conseguente indicazione della percentuale di abbattimento dei budget”.

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 gli incentivi di produttività del personale.

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 all'utilizzo delle risorse decentrate erogabili per l'anno 2020.

L'ipotesi di contratto decentrato integrativo:

- 1) prende atto che l'anno in esame non è ancora terminato e non è possibile definire con precisione l'utilizzo della parte statica del fondo (progressioni orizzontali in essere, indennità di comparto, retribuzione di posizione delle P.O., riclassificazioni, indennità del personale educativo, indennità vincolate, ecc.); l'importo contrattabile, dato dalla differenza tra il fondo costituito e la parte statica utilizzata, sarà calcolata a consuntivo delle cui risultanze verrà data tempestiva comunicazione alle OO.SS.
- 2) ne stabilisce l'utilizzo.

L'articolo 2 si scompone in tre punti:

- 1) progressione orizzontale;
- 2) risultato delle P.O.;
- 3) compensi incentivanti la produttività.

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

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



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

Progressione orizzontale

L'ipotesi di accordo prevede di destinare all'istituto della Progressione Economica Orizzontale un importo pari a circa euro 50.000,00.

La percentuale indicativa di passaggi di livello economico ammissibile per ciascuna categoria è stabilita secondo le seguenti percentuali:

CATEGORIA	PERCENTUALE PASSAGGI
A	40% aventi diritto
B	25% aventi diritto
C	25% aventi diritto
D	20% aventi diritto

Risultato delle P.O.

L'ipotesi di accordo prevede che la somma da destinare alla retribuzione di risultato del personale titolare di posizione organizzativa è composta:

- dal 15% (quota minima) delle complessive retribuzioni di posizione, da attribuirsi ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL 2016/2018 tra tutti coloro che ottengono una valutazione positiva;
- da € 1.000,00 da suddividersi, in aggiunta a quanto sopra, tra tutti coloro che ottengono una valutazione pari a "3".

La retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa è attribuita sulla base del sistema di valutazione vigente nell'anno in esame.

Ai sensi del CCNL Funzioni locali, art. 15, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

In sede di contrattazione decentrata, ai sensi dell'art. 7 del CCNL Funzioni Locali, si stabiliscono i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Al momento, in sede di costituzione del fondo, la somma destinata alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è pari a € 256.821,53, a carico del bilancio dell'Ente.

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

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



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

Produttività

Infine l'ipotesi di accordo prevede di destinare alla corresponsione della produttività collettiva attribuita sulla base del sistema di valutazione vigente nell'anno in esame la parte della somma contrattabile che residua dopo l'applicazione dei punti 2.1 e 2.2 del contratto.

La stima al momento è di circa € 216.217,36.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse contrattate vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Nuove progressioni	€ 50.000,00
Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis C.C.N.L. 2016/2018 <i>Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:</i> <i>a) disagiate;</i> <i>b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;</i> <i>c) implicanti il maneggio di valori.</i>	
Compensi per le indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24 comma 1 CCNL 14/9/2000 (maggiorazione 50%), orario notturno festivo e festivo notturno secondo la disciplina prevista dagli artt. 11 c. 12 art. 13 c. 7 art. 34 c. 1 lettera f) g) ed h) del DPR 268/87, dall'art. 28 del DPR 347/83, dall'art. 49 del DPR 333/90	
Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies	
Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies <i>"Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito"</i>	
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater <i>A1</i>	

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

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



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

<i>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</i>	
Premi correlati alla performance	€ 216.217,36
Risultato P.O. (e posizione) a carico del bilancio	€ 256.821,53
Altro	

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 dell'ipotesi di CCDI in esame sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto l'incentivo è erogato sulla base della valutazione, da parte del Dirigente responsabile, della prestazione effettuata.

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

La preintesa sottoscritta tra le parti prevede di attivare per l'anno 2020 una selezione per il riconoscimento della progressione economica orizzontale ai sensi del CCDI relativo ai criteri.

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

Gli obiettivi assegnati dall'Amministrazione saranno valutati a consuntivo. Verrà effettuata la valutazione individuale delle prestazioni del personale non Dirigente con il riconoscimento delle posizioni di eccellenza in base al sistema di valutazione in uso presso l'Ente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

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

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