

# **COMUNE DI VILLANOVA D'ASTI**

**Provincia di Asti**

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**al contratto integrativo anno 2020**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## La relazione illustrativa

### I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

**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>		17/12/2020 (preintesa) – 17/12/2020 approvazione delibera G.C. 166	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2020	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - Segretario Comunale (Presidente) - Posizione Organizzativa servizi finanziari  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL	
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2020 b) Salario accessorio di parte stabile c) Salario accessorio di parte variabile d) parte non pertinente allo specifico accordo illustrato	
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del revisore unico dei conti il quale ha già rilasciato il parere favorevole sulla costituzione del fondo in data 04/12/2020	
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Il Revisore dei Conti ha rilasciato il parere favorevole sulla preintesa in data 17/12/2020	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</b>	Sì, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 09.01.2020 con la deliberazione della Giunta Comunale n. 1
		<b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</b>	Sì, il programma è stato approvato dalla Giunta Comunale in data 14.01.2014 e adeguato in data 29.01.2015, 21.01.2016, 31.01.2017, 25.01.2018, 31.01.2019 e 30.01.2020
		<b>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>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b>	I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).
<b>Eventuali osservazioni</b>			

**1.2 - 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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

- 1 Salario accessorio di parte stabile
- 2 Salario accessorio di parte variabile
- 3 parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2020 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

**CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:**

- **INDENNITA'**

- **CONDIZIONI DI LAVORO**

**INDENNITA': DISAGIO**

- *descrizione: \_\_Indennità disagio anagrafe*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 579,60 pari a € 1,26 per giornata lavorata*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art.70-bis ccnl 21/5/2018-*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 8*
- *criteri di attribuzione: personale appartenente ufficio anagrafe e ufficio amministrativo per attività soggette al disagio del contatto con il pubblico front-office su materie delicate*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: servizi legati ad attività di front-office nei confronti della cittadinanza*

**INDENNITA': DISAGIO**

- *descrizione: \_\_Indennità disagio tributi*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 242,00 pari a € 1,21 per giornata lavorata*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art.70-bis ccnl 21/5/2018-*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 8*
- *criteri di attribuzione: personale appartenente ufficio tributi per attività soggette al disagio del contatto con il pubblico front-office su materie delicate*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: servizi legati ad attività di front-office nei confronti della cittadinanza*

**INDENNITA': RISCHIO**

- *descrizione: \_\_Indennità rischio cantonieri*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 982,80 pari a €1,51 per giornata lavorata*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art.70-bis ccnl 21/5/2018-*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 8*
- *criteri di attribuzione: personale appartenente al personale tecnico-manutentivo per esecuzione di interventi sul territorio anche in orario notturno o in caso di neve*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: presenza di personale tecnico-manutentivo sul territorio*

**INDENNITA': DI SERVIZIO ESTERNO**

- *descrizione: indennità di servizio esterno Polizia municipale*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.087,20*
- *Riferimento alla norma del CCNL: 56-quinquies - ccnl 21/5/2018*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 21*

- *criteri di attribuzione: personale polizia municipale che svolge attività lavorativa esterna importo giornaliero di € 1,51 per le sole giornate in cui il personale presta servizio stabile all'esterno.*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire un controllo costante del territorio e della viabilità.*

**Indennità o compenso per SPECIFICHE RESPONSABILITA' 70- quinquies, c.1, CCNL 2018**

- *descrizione: Indennità per specifiche responsabilità*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 4.100,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: 70- quinquies, c.1, CCNL 2018-*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 9*
- *criteri di attribuzione: le indennità di cui al presente articolo vengono corrisposte al capo cantoniere € 750,00, all'addetto a funzioni di anagrafe e stato civile coordinamento ufficio € 750,00, all'addetto CED € 1.300,00 e all'economista comunale € 1.300,00*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: assicurare la gestione di servizi particolarmente complessi e strategici per l'ente.*

**- PROGETTI INCENTIVANTI:**

**Progetto Cantonieri anno 2020**

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: il progetto impegna i cantonieri per il 2020 per servizio nel mercato raccolta differenziata, che viene ripartito tra i cantonieri che hanno aderito al progetto.*
- *Importo € 1.500,00 per l'anno 2020*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 23*
- *criterio di remunerazione: Ripartizione tra i cantonieri che hanno aderito al progetto consente di ottenere un miglior servizio.*

**Progetto Ufficio Finanziario anno 2020**

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: il progetto impegna la dipendente dell'Ufficio Finanziario per il 2020 per quadratura e allineamento delle fatture tra la piattaforma crediti (PCC) e il programma gestionale di contabilità SISCO dal 2014 al 2019.*
- *Importo € 500,00 per l'anno 2020*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 23*
- *criterio di remunerazione: Assegnazione alla dipendente dell'Ufficio Finanziario che ha aderito al progetto.*

c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 157 del 22/12/2015 e integrato con deliberazione della Giunta Comunale n. 154 del 22.12.2016, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario.

In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse assegnate per l'anno 2020 sono così ripartite

Categoria C - n. 2 dipendenti euro destinati €. 1.425,89

Categoria D - n. 2 dipendenti euro destinati €. 2.567,24

Totale assegnato alle progressioni €. 3.993,13

Dato atto che avranno decorrenza da luglio 2020 impegnando una spesa di €. 1.996,57

Criteri di attribuzione contrattati a livello di decentrato: sono stabiliti come da allegato A del contratto decentrato 2020, potranno partecipare alle progressioni tutti i dipendenti che hanno maturato 24 mesi di presenza in servizio nella posizione economica della categoria

- e) 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

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

**Il Segretario Comunale**  
Firmato digitalmente  
**Dott.ssa Laura Fasano**



**Il Responsabile del Settore Finanziario**  
Firmato digitalmente  
**Dott.ssa Patrizia Ferrero**



**Il Revisore Unico dei Conti**  
Firmato digitalmente  
**Dott. Giorgio Andrea Icardi**



