



# COMUNE DI CASTAGNOLE DELLE LANZE

## 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>	29/12/2021	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1° GENNAIO 2021 – 31 DICEMBRE 2021	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p><b>Dott. Vincenzo Carafa - Responsabile del Personale - Componente</b></p> <p><b>Dott.ssa Gabriella Cerruti – Responsabile Finanziario - Componente</b></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p><b>SIND. FP CGIL</b></p> <p><b>SIND. UIL FPL</b></p> <p>R.S.U.: Da nominare</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p><b>SIND. FP CGIL Dott. Federica Perissinotto</b></p> <p><b>SIND. UIL FPL Dott. Sergio Cerrato</b></p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Personale non dirigente del Comune di Castagnole delle Lanze</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>Certificazione organo di revisione</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>	L’assegnazione degli obiettivi è stata effettuata con l’approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023, avvenuta con Deliberazione della Giunta Comunale n. 32 dell’08/04/2021.
		È stato adottato il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023, comprensivo del Piano Triennale per la Trasparenza e l’Integrità, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 30/03/2021 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 n. 33/2013.

Eventuali osservazioni: nessuna.

**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 2021 si rendono indisponibili alla contrattazione, ai sensi dell'art. 17, c. 2, lett. b) del CCNL 01/04/1999 e dell'art. 33 del CCNL 22/01/2004, alcuni compensi gravanti sul fondo e in particolare è stato sottratto dalle risorse contrattabili, ai fini delle progressioni economiche orizzontali e dell'indennità di comparto, un importo complessivo pari a € 24.959,09.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2021 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando inoltre per l'anno:

- **Premi correlati alla performance organizzativa e individuale ai sensi del CCNL 2016-2018 art. 68, c. 2 lett. a) e b)**

L'attribuzione dei compensi relativi alla performance organizzativa e individuale è strettamente correlata ad effettivi incrementi di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

I compensi alla performance devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

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.

Si evidenzia che, tra le risorse variabili dell'anno 2021, sono stati inseriti gli € 131,89 di economia dalla liquidazione dello straordinario 2020; tale somma concorrerà all'incremento del fondo destinato alla produttività collettiva.

- **Fondo per la corresponsione degli incrementi retribuiti connessi alla progressione economica orizzontale**

Le progressioni economiche, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2016-2018, 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 a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle

competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. La selezione terrà anche conto dell'anzianità di permanenza del dipendente nell'attuale categoria.

Per l'anno 2021 sono previste n. 5 decorrenze di passaggio di categoria nell'anno di riferimento, con decorrenza 01/07/2021 da selezionarsi tra i dipendenti che non abbiano effettuato un passaggio orizzontale nei ventiquattro mesi antecedenti al bando.

Avranno diritto a partecipare al bando indetto per le progressioni i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

\* almeno due anni (ventiquattro mesi) di permanenza nella medesima categoria;

\* non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente.

Per la definizione del punteggio verranno considerate le valutazioni ricevute nel triennio precedente. A parità di punteggio verrà valutata la media delle valutazioni del triennio precedente e, a seguire, sarà applicato il sorteggio.

#### **Fondo per indennità Condizioni di Lavoro (CCNL 21/05/2018, art. 70-bis, c. 1, lett. a) e b))**

- Corresponsione dell'indennità condizioni lavoro al personale che svolge funzioni di autista scuolabus (n. 1 unità) per complessivi € 480,00 presunti (€ 2,00/giorno da verificare a consuntivo); al personale cantoniere in comando all'Unione Collinare "Tra Langa e Monferrato" (n. 1 unità) per complessivi € 720,00 presunti (€ 3,00/giorno da verificare a consuntivo) e al personale dell'Ufficio Anagrafe (n. 2 unità), che verrà corrisposta nei giorni di effettiva disponibilità il sabato e la domenica, pari a € 1.040,00 presunti (€ 20,00/giorno da verificare a consuntivo).

#### **Fondo per indennità Maneggio Valori (CCNL 21/05/2018, art. 70-bis, c. 1, lett. c))**

- È prevista la corresponsione indennità condizioni lavoro (ex indennità maneggio valori servizio) a n. 5 agenti contabili, di cui uno è anche economo, per complessivi € 2.240,00 presunti (€ 1,50/giorno fino a € 5.000,00 annui maneggiati ed € 3,00/giorno superati gli € 5.000,00 annui maneggiati, da verificare a consuntivo).

#### **Fondo per indennità Specifiche Responsabilità (CCNL 21/05/2018, art. 70-quinquies, cc. 1 e 2)**

Il fondo è destinato a remunerare specifiche responsabilità affidate dall'Ente al personale di categoria B e C al quale sono state attribuite responsabilità operative particolarmente rilevanti. Sono previsti € 2.328,00 complessivi, di cui € 350,00 per ciascun Ufficiale di Stato Civile/Elettorale/Anagrafe (n. 2 unità), € 928,00 per il responsabile del Servizio Mensa in comando all'Unione Collinare "Tra Langa e Monferrato" (n. 1 unità) ed € 350,00 per ciascun Ufficiale Giudiziario/Messo notificatore (n. 2 unità).

#### **Fondo per conseguimento di obiettivi dell'Ente (CCNL 21/05/2018, art. 67, c. 3, lett. i) e c. 5, lett. b))**

Il fondo è destinato, qualora risultasse insufficiente il fondo straordinario, a remunerare le ore di lavoro straordinario previste per il personale destinato all'Ufficio Tecnico – Edilizia Privata, che per via delle recenti agevolazioni fiscali in materia edilizia ha subito un aumento esponenziale delle pratiche da seguire, con conseguente e repentino incremento del carico di lavoro.

Avendo ipotizzato 70 ore di lavoro aggiuntivo per la n. 1 unità al momento destinata a tale ufficio, è possibile stimare una spesa presunta di € 950,00, da verificare comunque a consuntivo.

### Compenso per incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge

Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno attribuite e liquidate in base ai singoli regolamenti approvati.

Per l'anno 2021 si conferma la corresponsione dell'incentivo sul recupero dell'evasione IMU e TARI (n. 2 unità dell'Ufficio Tributi), secondo quanto stabilito con il regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 13/10/2020, per una spesa presunta complessiva di € 3.000,00.

### Servizi in convenzione

Essendo tuttora in vigore la convenzione di servizi stipulata tra il Comune di Castagnole delle Lanze e il Comune di Coazzolo, anche per l'anno 2021 si è confermata un'indennità pari a € 25,00/mese per ciascun dipendente che effettivamente svolga attività lavorativa a favore del Comune di Coazzolo.

### Indennità di comparto

Il fondo accoglie la parte dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, c. 4, lett. b) del CCNL 22/01/2004 e s.m.i. (finanziata con parte stabile del fondo per le risorse decentrate).

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni (CCNL 2016/2018, art. 68)	€ 18.711,85
Indennità di comparto - quota a carico fondo (CCNL 2016/2018, art. 68 e CCNL 2004, art. 33)	€ 6.247,24
Da trasferire all'Unione per personale in comando (n. 3 unità dal 01/06/2021)	€ 6.237,49
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>€ 31.196,68</b>
Indennità condizioni di lavoro (CCNL 2016/2018, art. 70-bis, c. 1, lett. a) e b))	€ 2.240,00
Indennità maneggio valori (CCNL 2016/2018, art. 70-bis, c. 1, lett. c))	€ 1.440,00
Indennità specifiche responsabilità (CCNL 2016/2018, art. 70-quinquies, cc. 1 e 2)	€ 2.328,00
Produttività collettiva	€ 15.747,18
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITÀ (RUP, ANPR, recupero evasione, servizi in convenzione, ecc.)	€ 8.620,00
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>€ 61.571,76</b>

#### ***c) Gli effetti abrogativi impliciti***

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti.

#### ***d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la***

**giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

Inoltre, a seguito del collocamento a riposo di n. 1 con decorrenza 01/04/2016, del trasferimento dal Comune di Coazzolo di n. 1 unità con decorrenza 01/09/2013, del trasferimento in via definitiva di n. 2 unità con decorrenza 01/04/2014 alla Comunità delle Colline "Tra Langa e Monferrato", si è prevista una riduzione del fondo per l'anno 2021 pari a € 3.716,00.

**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'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)***

Per l'anno 2021 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali per n. 3 unità categoria C e n. 2 unità categoria B, con decorrenza 01/07/2021, da selezionarsi tra i dipendenti che non abbiano effettuato un passaggio orizzontale da almeno 2 anni. Non sono stati contrattati nuovi criteri, anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance sarà utilizzato anche per le nuove progressioni economiche.

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

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione economica, finanziaria e gestionale al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Il Responsabile del Personale

*Dott. Vincenzo CARAFA*

*(firmato in originale)*