

# COMUNE DI REDAVALLE

(Provincia di Pavia)

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

COMUNE DI REDAVALLE
11 DIC 2017
Prot. n° 3904
3 3333 5 3333

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI  
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI REDAVALLE  
PARTE ECONOMICA ANNO 2017

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2017.

## 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		04.12.2017	
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017	
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente Segretario Comunale del Comune di Redavalle Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione (CGIL-CISL), UIL/FP,CISL/FPL, Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Segretario Comunale per la parte privata: I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali CGIL/FP, CISL/FPL, UIL	
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di Redavalle	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) utilizzo risorse decentrate anno 2017	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di revisione?</p> <p><b>Sì - con il presente atto</b></p>	
		<p>Nel caso l'Organo di revisione abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p><b>Nessun rilievo</b></p>	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato il piano della performance con gli strumenti di misurazione e valutazione delle Performance approvato con deliberazione G.C. n. 67 del 07.12.2011. Il Piano della performance del Comune di Redavalle coincide con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con la R.P.P. e con il Piano degli obiettivi.	
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009	
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Articolo abrogato e sostituito dal D.Lgs 33/2013 - SI.	
		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	
Eventuali osservazioni			

**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)**

Va preliminarmente precisato che la parte fissa del fondo è pari ad euro 22.691,42, mentre la parte variabile è pari a €. 0. La parte fissa vengono utilizzate come segue

Utilizzo parte fissa	
Descrizione	Importo
Indennità di comparto	1.844,28
Progressioni orizzontali	14.198,88
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	0
Indennità di turno	0,00
Indennità di rischio	-
Indennità di disagio	400,00
Indennità di maneggio valori	0,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	-
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	-
Produttività	5.380,46
Reperibilità	867,8
Totale	22.691,42
Utilizzo parte variabile	
Descrizione	0

Nel rispetto del CCDI vigente, la somma che residua dalle spese fisse (comparto e POE) pari a €.6.648,26 viene utilizzato come segue:

- per una somma pari a €. 400,00 per l'indennità di disagio;
- per una somma pari a €.867,80 per l'indennità per reperibilità,
- per una somma pari a €.5.380,46 per il piano delle Performance che coincide con il Piano Dettagliato degli Obiettivi approvato dall'Amministrazione mediante il quale vengono assegnati ai Responsabili ed ai dipendenti gli obiettivi 2017 di Miglioramento o Sviluppo definendo gli indicatori, i valori di partenza, in caso di obiettivi di Miglioramento, e i valori attesi, nonché l'incentivo previsto in caso di raggiungimento del risultato al 100% nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione del personale del Comune di Redavalle.

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

Sulla base dei criteri approvati con il CCDI Giuridico 2011-2013 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	5.854,54
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	13.760,38
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	0,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	400
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	-
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	-
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura)	0
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (ICI, art.208 TUEL, ecc.)	0

Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	0
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	1.808,70
Somme rinviate	0
Reperibilità	867,8
Totale	22.691,42

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano 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 e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 67 del 07.12.2011;

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in considerazione anche del fatto che tutti i dipendenti sono in posizione massima.

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

Con la sottoscrizione del contratto si tende da una parte a indennizzare i dipendenti per attività che vanno oltre alla prestazione "normale" lavorativa e dall'altra a valorizzare le prestazioni tese a raggiungere gli obiettivi definiti dall'Amministrazione

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO



IL SEGRETARIO COMUNALE

IL REVISORE DEI CONTI

ai sensi dell'art. 5 c.3 del CCNL del 1.4.99 come sostituito dall'art.4 del CCNL del 22.10.04

CERTIFICA

il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio

Il Revisore dei Conti

*Roberto Fiaschi*

Redatto il 05/12/2017