

# COMUNE DI REDAVALLE

(Provincia di Pavia)

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI  
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI REDAVALLE  
PARTE ECONOMICA ANNO 2020

**IPOTESI di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dipendenti non dirigenti ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito alla parte economica delle risorse decentrate dell'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 03.12.2020
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente: Segretario Comunale del Comune di REDAVALLE Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione: CGIL/FP, CISL/FP. Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Segretario Comunale Umberto Fazio Mercadante per la parte privata: CGIL/FP sig.ra Stefania De Biase CISL/FP sig.ra Giuliana Scaglia
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di REDAVALLE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) utilizzo risorse decentrate anno 2020
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/Revisore dei Conti? Verrà acquisita con il parere a seguito dell'inoltro di questa relazione
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
		Nessun rilievo
	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. 62 del 19.10.2018 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? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui il D.Lgs. 33/2013? SI
	La Relazione della Performance 2018 è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? SI	
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)**

**A) Illustrazione dell'articolato del contratto**

Le parti concordano per l'anno 2020

- sarà possibile destinare risorse a obiettivi di miglioramento e/o sviluppo collegati alla performance individuale dei dipendenti non incaricati di PO, così come riportati nella deliberazione di approvazione del piano delle Performance /Piano Dettagliato degli Obiettivi 2020, nella misura indicata nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;
- la ripartizione del fondo anno 2020 è riportato nell'apposito prospetto allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.
- che la somma eventualmente residua del fondo venga portata in economia ad incrementare il fondo nell'anno successivo ai sensi dell'art. 68 c.1 ultimo periodo del CCNL 21.05.2018.

**B) Modalità di utilizzo delle risorse**

Va preliminarmente precisato che la parte fissa del fondo è pari a euro **23.621,18** mentre la parte variabile è pari a **€1.500,00** per una somma complessiva di **€ 25.121,18**.

La parte fissa e la parte variabile vengono utilizzate come segue:

<b>SPESA FISSA</b>	
Posizioni economiche	€ 16.960,00
Indennità di comparto a valere sul fondo	€ 2.012,77
<b>TOT SPESA FISSA</b>	<b>€ 18.972,77</b>

<b>SPESA VARIABILE</b>	
Responsabilità	€ -
Indennità rischio-disagio	€ 400,00
Ind. Funzione x PL	€ 5,56
Incentivi x legge : tributi	€ 1.500,00
Produttività	€ 3.818,57
30% Performance individuale (art.69 CCNL 21.5.18)	€ 424,29
<b>ECONOMIE</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>TOT SPESA VARIABILE</b>	<b>€ 6.148,41</b>
<b>TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2020</b>	<b>€ 25.121,18</b>

Nel rispetto del CCDI vigente, una somma pari a €. 4.242,86 viene utilizzata 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 2020 di Mantenimento, 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.

Da evidenziare che euro 1.500,00 hanno incrementato il fondo per finanziare gli incentivi per il servizio tributi al fine del recupero dell'evasione.

**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. 62 del 19.10.2018;

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

Nel CCDI anno 2018 è stata approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che non può prevedere più del 50% dei dipendenti in progressione per anno. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della valutazione del comportamento organizzativo e del raggiungimento degli obiettivi effettuate nei 3 anni precedenti.

Lo schema di CCDI 2020 NON prevede nuove progressioni economiche.

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 degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018

CERTIFICA

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

Il Revisore dei Conti

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA  
Anno 2020

Verbale n. 17 del 11/12/2020

Il sottoscritto **Dott. Dario Menni**, in qualità di Revisore dei Conti;

**PREMESSO**

- che con delibera n. 58 del 21/10/2020 la Giunta comunale ha approvato il piano dettagliato degli obiettivi – esercizio 2020;
- che con determina n. 93 del 20/11/2020 il Responsabile dell'area finanziaria ha predisposto la costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno;

**RICHIAMATO**

- Part. 40 c. 3 del D.lgs. 165/2001, che prevede che le pubbliche amministrazioni non possano sottoscrivere in sede decentrata *“contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione”*;
- Part. 48 c. 6 del medesimo decreto, che affida all'organo di revisione *“il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva con i vincoli di bilancio”*;
- quanto stabilito dal vigente CCNL;
- Part 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 dispone che *“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.*

**ESAMINATA**

- la relazione illustrativa del Contratto Integrativo redatta ai sensi dell'art. 40 comma 3 *sexies* D.lgs. 165/2001 e della Circolare MEF n. 25 del 19/07/2014;
- la relazione tecnico-finanziaria, redatta ai sensi dell'art. 40 comma 3 *sexies* D.Lgs. 165/2001 e della Circolare MEF n. 25 del 19/07/2014, che espone gli importi di seguito sinteticamente riassunti:

**COMUNE DI REDAVALLE**

Provincia di Pavia

*Dott. Dario Menni – Revisore dei Conti*

---

Costituzione fondo risorse stabili 2020	€ 23.621,18
Costituzione fondo risorse variabili 2020	€ 1.500,00
<b>Totale fondo risorse costituito – anno 2020</b>	<b>€ 25.121,18</b>

**DATO ATTO**

- che l'onere scaturente dall'atto di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa in esame risulta stanziato nel bilancio di previsione 2020;

**CONSIDERATA**

- la natura del parere di competenza del Revisore, che attiene agli aspetti di copertura finanziaria e di legittimità e regolarità rispetto alle norme previste e al contratto collettivo di lavoro;

**ATTESTA**

che i costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui sopra risultano compatibili con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Brescia, 11/12/2020

Il Revisore dei Conti  
(Dott. Dario Menni)

