

COMUNE DI ROBECCO PAVESE

(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 ROBECCO PAVESE
PARTE ECONOMICA ANNO 2019

**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 2019-
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 30.09.019
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente: Segretario Comunale del Comune di Robecco Pavese Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione (CGIL.FP), , Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Segretario Comunale per la parte privata: I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali CGIL/FP.
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di Robecco Pavese
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) utilizzo risorse decentrate anno 2019
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 Il Piano della performance del Comune di Robecco Pavese 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		

A) Illustrazione dell'articolato del contratto

Le parti concordano di rivedere i criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità risultato delle PO come segue:

Del complesso delle risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento di cui precedente comma, una somma pari al 35,49 (anziché il 20%), è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative;

Le risorse di cui sopra, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa sulla base della pesatura delle singole posizioni tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.

Per il personale in convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 22.1.2004 è attribuita una maggiorazione pari al 30% della posizione ai sensi del l'art.17 c.6 ultima allinea del CCNL 21.5.2018 sopra citato

I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità sono i seguenti:

- a) l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene proporzionata sulla base della strategicità degli obiettivi di ogni Area/Servizio come riportato nel PDO approvato dalla Giunta annualmente se individuata dalla Giunta Comunale;*
- b) nel caso che gli obiettivi abbiano lo stesso peso, l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato sarà il 25% della indennità di PO per personale non in convenzione e 99% della indennità di PO per personale in convenzione. Tale importo verrà poi rapportato alla percentuale riportata nella scheda di valutazione individuale elaborata a consuntivo secondo il vigente sistema di valutazione.*

nonché le fasce con i coefficienti di valutazione come sotto riportati:

	FASCE CAT D
PUNTI sino ed uguale a 20	€. 5.000,00
PUNTI da 21 a 25 compreso	€. 8.000,00
PUNTI da 26 a 30 compreso	€. 10.329,12
PUNTI da 31 a 35 compreso	€. 10.500,00
PUNTI da 36 a 37 compreso	€. 12.090,00
PUNTI da 38 a 40	€. 16.000,00

Inoltre:

per l'anno 2019 :

- di applicare l'art.7.c.4 lett. u) del CCNL 21.05.2018 riducendo il fondo incentivante di €1.228,84 al fine di incrementare di pari somma il finanziamento delle indennità di PO
- 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 2019, nella misura indicata nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;
- di prevedere n° 1 progressione orizzontale a decorrere dal 1.1.2019 sulla base della media valutazione dei te anni precedenti nel rispetto dei criteri approvati dal CCDI 2018-2020;
- della non applicabilità dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 che prevede che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate deve essere pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente in quanto non si ritiene congruo confrontare le performance sulla base delle prestazioni in quanto dei lavoratori che concorrono alla performance uno è dipendente a 36 h settimanali mentre il secondo è in convenzione con altro ente e presta servizio per n° 2 h settimanali.

per l'anno 2020 :

- se non intervengono modifiche contrattuali, di applicare l'art.7.c.4 lett. u) del CCNL 21.06.2018 riducendo il fondo incentivante di €2.310,57 al fine di incrementare di pari somma il finanziamento delle indennità di PO.

B) Modalità di utilizzo delle risorse

Va preliminarmente precisato che la parte fissa del fondo di euro **11.814,12** è stata ridotta di **€1.228,84** per incremento Posizioni Organizzative - CCNL 21.05.2018 art.7 c.4 lett. u), ed è pari a **€ 10.585,28** mentre la parte variabile è pari a **€141,87**, per una somma complessiva di **€ 10.727,16**.

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

PARTE FISSA	
progressioni economiche orizzontali compreso aumento CCNL dal 1.09.09	€ 1.218,11
Somma disponibile per PEO dal 1.1.2019	€ 2.417,79
indennità comparto (colonna 2 e 3 tabella D)	€ 1.057,00
TOTALE SPESA FISSA	€ 4.692,90
PARTE VARIABILE	
Descrizione	Importo
Produttività	€ 1.466,67
Indennità di turno	0,00
Condizioni lavoro: Indennità di rischio	0
Condizioni lavoro: Indennità di disagio	0
Condizioni lavoro: Indennità di maneggio valori	0,00
Indennità specifiche responsabilità	0
Compensi correlati a specifiche disposizioni di legge (progettazione, ISTAT, Tributi, ecc.)	0
Altro	0
TOTALE SPESA VARIABILE	€ 1.466,67
Somma residua x anno successivo	€ 5.234,26
TOTALE	€ 10.727,16

Nel rispetto del CCDI vigente, parte della somma che residua dalle spese fisse (comparto e POE) pari a €1.466,67 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 2019 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 Robecco Pavese.

La parte residua, pari € 5.234,26, viene utilizzata per incrementare il fondo anno 2020.

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;

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 2019 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 *vedi allegato*

Il Revisore dei Conti



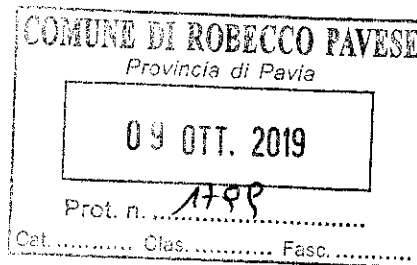


COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PROV. DI PAVIA

Via San Nazzaro n. 18

TEL. 0383/84225 FAX 0383/891707
C F 00471900183



L'ORGANO DI REVISIONE

DOTT. MARCO MONOLO

VERBALE N. 15 DEL 09/10/2019

**PARERE SULLA COMPATIBILITA' DEI COSTI
DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2019 CON I
VINCOLI DI BILANCIO**

In data 09/10/2019 alle ore 11:00, si è riunito il sottoscritto *Dott. Marco Monolo*, in qualità di *Revisore Unico*, per procedere all'esame dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo dipendenti non dirigenti in merito alla parte economica per l'anno 2019, ai sensi dell'articolo 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

L'ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2019, è stata trasmessa al Revisore in data 09/10/2019, ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge.

Tale ipotesi di accordo, sottoscritta dalle parti in data 30/09/2019, risulta corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria, di cui all'articolo 4, comma 3 sexies, dello stesso decreto legislativo n. 165/2001, trasmessa in data 09/10/2019.

Il Revisore viene assistito, nell'esame della predetta ipotesi di accordo integrativo, dal Responsabile dell'Ufficio amministrativo, appositamente invitato dall'organo di controllo, per fornire a quest'ultimo tutti gli elementi informativi necessari per la redazione del prescritto parere.

Il Revisore passa all'esame del precitato accordo e della relativa documentazione.

Ciò premesso, il Revisore verificato che:

- la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria sono state predisposte in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- i fondi contrattuali per l'anno 2019 sono stati costituiti in conformità alla normativa vigente;
- l'onere scaturente dalla contrattazione in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;
- il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

esprime parere favorevole

in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo integrativo per l'anno 2019.

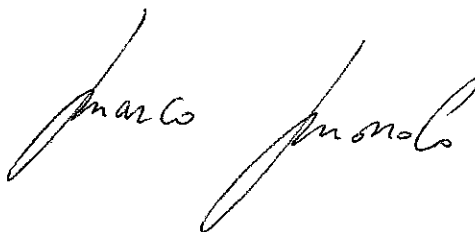
La seduta viene sciolta alle ore 12,30 previa redazione lettura ed approvazione del presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Buscate, 09/10/2019

Il Revisori dei conti

Dott. Marco Monolo

The image shows a handwritten signature in dark ink. The signature is written in a cursive, flowing style. It begins with a large, stylized 'M' that loops around, followed by the letters 'ar Co' and then 'no Co'. The overall impression is that of a personal, handwritten signature rather than a printed name.