

COMUNE DI ZAVATTARELLO

(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 ZAVATTARELLO
PARTE ECONOMICA ANNO 2014

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 2014.

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 siglata in data 26.06.2014
Periodo temporale di vigenza		Anno 2014
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente Segretario Comunale del Comune di Zavattarello 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 UIL/FP e CISL/FPL,
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di Zavattarello
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) utilizzo risorse decentrate anno 2014
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? SI con la sottoscrizione del presente relazione
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Si allega parere del Revisore dei Conti
	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. 163. del 14.06.11 Il Piano della performance del Comune di Zavattarello 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 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 56.754,08, mentre la parte variabile è pari a €. 0. La parte fissa del fondo viene utilizzata per un importo pari ad:

- €. 7.771,60 per il pagamento di parte delle indennità di comparto del personale.
- €. 11.319,12 per la posizione economica successiva alla prima
- €. 12040,00 per indennità turno
- €. 1.402,80 per indennità maneggio valori
- €. 2.447,50 x indennità rischio

Il restante fondo parte fissa utilizzato per la produttività e' pari a €. 21.773,06.

Nel rispetto del CCDI vigente, la somma che residua viene utilizzato per il piano delle Performance che coincide con il Piano Dettagliato degli Obiettivi approvato dall'Amministrazione mediante il quale vengono assegnati ai dipendenti gli obiettivi 2014 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 Zavattarello. Per la direttrice della casa di riposo, invece, sempre nel rispetto del sistema di valutazione, il risultato viene definito dalla percentuale di raggiungimento di tutti gli obiettivi previsti per il personale della RSA.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

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

Utilizzo parte fissa	
Descrizione	Importo
Indennità di comparto	7.771,60
Progressioni orizzontali	11.319,12
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	0
Indennità di turno	12.040,00
Indennità di rischio	2447,5
Indennità di disagio	0
Indennità di maneggio valori	1402,8
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)	0
Produttività	21.773,06
Altro : Indennità qualifica Cat A e B	0
Totale	56.754,08

* 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 di questa amministrazione;

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 quanto il meccanismo di progressione è regolato dal CCDI e in ogni caso esse sono sospese sino al 31.12.2014 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010 e s.m.i.

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

..... 2014