



ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE G.U./C.U.

N. 25 DEL 3.12.2016

IL SEGRETARIO DELL'UNIONE
(dr. Raffaele Pio Grassi)

UNIONE DI COMUNI LOMBARDA

Casalbuttano ed Uniti – Corte de' Cortesi con Cignone

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CCDI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE RELATIVE ALL'ANNO 2016

IL SEGRETARIO COMUNALE GENERALE
RESPONSABILE DEL PERSONALE

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione
relativa agli adempimenti di legge:

Data di sottoscrizione	Preintesa 4/10/2016 Contratto integrativo decentrato in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016	
Composizione della delegazione trattante	Presidente: Segretario Comunale Dr. Raffaele Pio Grassi Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione FP-CGIL – CISL FP	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente Unione di comuni lombarda Casalbuttano ed Uniti Corte de' Cortesi con Cignone Bordolano	
Materie trattate dal Contratto Integrativo	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2016 Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate nell'art. 15 del CCNL 1.9.1999 per le finalità e secondo la disciplina prevista dall'art. 17 del CCNL 31.3.1999 Criteri generali per l'accordo risorse decentrate anno 2016	
Rispetto dell'iter adempimenti	Intervento dell'organo di controllo interno	E' stata richiesta la certificazione dell'organo di controllo interno

procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione:	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Ai sensi dell'art. 169 comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 comma 1 del TUEL e il piano della performance di cui all'art. 108 comma 1 del TUEL e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs 150/2009 sono unificati organicamente nel piano risorse ed obiettivi approvato in data 19/5/2016 con deliberazione n. 18
	Approvazione programma triennale per la trasparenza e l'integrità	Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 comma 8 lettera a) del D.Lgs 33/2013 è stato approvato con deliberazione della G.U. n. 7 del 1/2/2016
	Obbligo di pubblicazione ai sensi commi 6 e 8 art. 11 D.Lgs. 150/2009	E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009 per quanto di competenza degli enti locali
Eventuali osservazioni ===		

Illustrazione del contratto collettivo decentrato integrativo - modalità di utilizzo delle risorse – risultati attesi – altre informazioni utili

Rilevato che in data 4/10/2016 è stata approvata l'ipotesi di CCDI per l'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2016

Visto l'art. 40 comma 3-sexies, nonché l'art. 40-bis, comma 4, del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165, secondo cui ogni contratto integrativo va corredato, tra l'altro, da una relazione illustrativa certificata dal revisore dei conti, da redigere tramite lo schema appositamente predisposto dal MEF d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Vista la delibera di Giunta Unione n. 20 del 16/7/2016 e successiva determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario con le quali si è provveduto a determinare, per l'anno 2016 l'ammontare delle risorse decentrate disponibili ex art. 31 del CCNL 22.01.2004, come di seguito riepilogato:

risorse stabili	€ 13.724,98
risorse variabili	€ 13.465,74

Viste le disposizioni legislative e contrattuali in materia di attribuzione del trattamento economico accessorio al personale;

Rappresenta quanto segue

Le risorse stabili pari ad € 13.724,98 verranno utilizzate prioritariamente per il finanziamento delle seguenti voci:

indennità di comparto	€ 1.349,59
progressioni economiche orizzontali consolidate	€ 5.383,74

mentre la differenza pari a € 6.991,65
e le risorse variabili pari a € 13.465,74
verranno utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti:

1. Indennità di turno € 3.000,00

L'istituto trova applicazione nei riguardi del personale della polizia locale che svolge il servizio secondo turni di lavoro prestabiliti. L'attribuzione dell'indennità è comunque subordinata alla sussistenza di tutte le condizioni previste dal CCNL 14.09.2000 in base alla presenza in servizio e partecipazione alla turnazione.

2. Indennità di responsabilità € 1.000,00

L'istituto trova applicazione per N. 1 unità di personale a tempo indeterminato in categoria C che svolge le mansioni di vice comandante del servizio di polizia locale.

3. Indennità per lavoro festivo ordinario € 100,00

L'istituto trova applicazione nei confronti di n. 2 unità di personale di cat. C che svolgono attività ordinaria in giorno festivo.

L'erogazione del compenso viene effettuata in base alle ore di lavoro festivo effettivamente prestate.

4. Compensi diversi

Secondo quanto stabilito in precedenti accordi decentrati previgenti vengono destinate altre risorse per:

1. Progetto "Maggiore visibilità P.L. sul territorio dell'Unione" € 2.500,00 avente la seguente finalità: garantire una maggiore presenza visibile della Polizia Locale sui territori dell'Unione, migliorare la viabilità e la circolazione, garantire sicurezza sul territorio in particolare secondo orari variabili, a seconda delle esigenze e necessità riscontrabili, saranno effettuati servizi di polizia stradale (anche per la prevenzione e repressione degli illeciti amministrativi quali la guida con veicoli sprovvisti di copertura assicurativa e mancate revisioni, attraverso l'utilizzo di strumentazione elettronica).

2. Progetto per attività culturali € 1.600,00. Il compenso viene riconosciuto nei confronti di n. 1 unità di personale in convenzione con il Comune di Casalbuttano ed Uniti che svolge attività finalizzate alla realizzazione della stagione teatrale. L'erogazione del compenso avviene a conclusione dell'attività teatrale.

5. Incentivazione delle performance individuale – quota prevista € 4.374,04

L'istituto, previsto dall'art. 31 del D. Lgs 150/2009 trova applicazione per il personale a tempo indeterminato, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa nonché di tutti coloro che percepiscono, ad altro titolo, indennità o compensi per importi superiori a € 1.000,00. L'ammontare delle risorse disponibili è attribuito secondo la disciplina contenuta nel vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance.


L'erogazione dei relativi compensi al personale va effettuata annualmente ed i relativi compensi sono attribuiti nel rispetto delle clausole previste nel vigente CCDI.

Effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo.

In coerenza con le direttive impartite in via breve dal competente organo politico, gli effetti attesi dalla stipulazione del CCDI possono così riassumersi:

- conformità delle relative clausole alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti le materie demandate alla contrattazione decentrata di livello aziendale;

- l'utilizzo corretto, razionale e selettivo degli istituti contrattuali, volta a rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa ed a migliorare la qualità delle funzioni assicurate dagli enti,
- nell'ottica di andare incontro alle esigenze dei cittadini erogando servizi più rispondenti alle loro aspettative;
- responsabilizzazione dei dipendenti e valorizzazione delle specifiche capacità individuali, mediante l'affermazione di criteri meritocratici nell'affidamento degli incarichi e nell'incentivazione delle prestazioni, che si rifletteranno positivamente, oltre che sul loro livello di produttività, sia nell'organizzazione del lavoro che nei rapporti tra il personale degli enti ed i cittadini-utenti.


Il Segretario Generale
Responsabile del personale
Dr. Raffaele Pio Grassi