



COMUNE DI CASALBUTTANO ED UNITI
(Prov. di Cremona)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CCDI PER L'UTILIZZO DELLE
RISORSE DECENTRATE RELATIVE ALL'ANNO 2015

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 10.11.2015 Contratto integrativo decentrato in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2015
Composizione della delegazione trattante	Presidente: Segretario Comunale Dr. Raffaele Pio Grassi R.S.U. : Stadiotti Silvia – Felisari Deborah – Orsi Mariacristina – Depetri Maria Assunta – Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione FP-CGIL – CISL FP
Soggetti destinatari	Personale non dirigente Comune Casalbuttano ed Uniti
Materie trattate dal Contratto Integrativo	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2014 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 2015
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 7.8.2014 con deliberazione n. 102 e successive modificazioni
	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.C. n. 24 del 7.3.2015
	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
	Validazione della relazione della Performance da parte dell'OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs n. 150/2009	La relazione della Performance 2014 è stata validata dall'OIV ed approvata dalla G.C. N. 81 del 27.6.2015 e pubblicata sul sito web del Comune sezione "Trasparenza, valutazione e merito"
Eventuali osservazioni ===		

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

Rilevato che in data 10.11.2015 è stato approvato l'ipotesi di CCDI per l'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2015

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 Comunale n. 102 del 29.8.2015 con cui si è provveduto a determinare, per l'anno 2015 in € 87.945,21 l'ammontare provvisorio delle risorse decentrate disponibili ex art. 31 del CCNL 22.01.2004, come risulta dal seguente prospetto:

risorse stabili	€ 61.357,36
risorse variabili	€ 26.587,85

Dato atto che si è fatto ricorso all'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 per incentivare il personale che svolge attività extraistituzionale per la quale il Comune percepisce un compenso da soggetto esterno (convenzione con Fondazione Ospedale della Carità Onlus di Casalbuttano e Istituti Ospitalieri di Cremona per servizio di prenotazione e consegna esami di laboratorio)

1. Progetto esami di laboratorio € 2.600,00: Il compenso viene riconosciuto nei confronti di n. 4 unità di personale del servizio finanziario e segreteria. L'erogazione del compenso viene effettuata in misura diversa in considerazione delle mansioni svolte..
 2. Progetti Unione € 6.950,00 . Il compenso viene riconosciuto nei confronti di n. 5 unità di personale che svolgono mansioni in convenzione con l'Unione di Comuni Lombarda. L'erogazione del compenso è nella misura di € 2.000,00 annui per le convenzioni di segreteria, finanziario e Suap, di € 650,00 per la convenzione di biblioteca e in € 300,00 per incentivo personale in comando per attività supplementari.
 3. progetto di € 500,00 per formazione nuovo personale servizi demografici
 4. progetto di € 450,00 per conteggio IMU/TASI
 5. Incentivi progettazione art. 92 D.Lgs. 163/96 Il compenso viene riconosciuto nei confronti di personale e verranno conteggiati ed erogati sulla base di apposito regolamento.
 6. Indennità di disponibilità a chiamata € 100,00. Il compenso forfetario di € 50,00 verrà riconosciuto al personale che si rende disponibile ad effettuare interventi urgenti in giornata festiva.
7. **Incentivazione delle performance individuale – quota prevista € 4.673,27**
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 Comunale Generale
Responsabile del personale
Dr. Raffaele Pio Grassi

