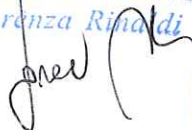


Per copia conforme all'originale

L'ISTRUTTORE DI SEGRETERIA DELEGATO

Lorenza Rinaldi



ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI G.C./C.G.

N° 140 DEL 12 NOV. 2016

IL SEGRETARIO COMUNALE
(dr. Raffaele Pio Grassi)

COMUNE DI CASALBUTTANO ED UNITI
(Prov. di Cremona)

**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 R.S.U. : Stadiotti Silvia – Felisari Deborah – Orsi Mariacristina – Felisari Deborah -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 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 procedurali e	Intervento dell'organo di controllo interno	E' stata richiesta la certificazione dell'organo di controllo interno
	Attestazione del rispetto	Ai sensi dell'art. 169 comma 3-bis del TUEL il

degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione:	degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	piano dettagliato degli obiettivi 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 esecutivo di gestione approvato in data 2.4.2016 con deliberazione n.54 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. 43 del 2.4.2016
	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
	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 2015 è stata validata dall'OIV ed approvata dalla G.C. N. 94 del 16.7.2016 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 4.10.2016 è stato approvato 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 Comunale n. 93 del 16.7.2016 con cui si è provveduto a determinare, per l'anno 2016 in € 89.273,30 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	€ 16.968,71
quota a carico bilancio	€ 3.797,23
somme da terzi (Unione di Comuni)	€ 7.600,00

Vista altresì la determinazione del Responsabile del servizio finanziario n. 374 del 14/10/2016 di integrazione del fondo con le risorse necessarie a coprire le quote di salario accessorio del personale trasferito in mobilità dagli enti di area vasta ammontanti ad € 2.442,56 e dato atto pertanto che il fondo ammonta a € 92.165,86 .

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)

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

Rappresenta quanto segue

Le risorse stabili pari ad € 61.357,36 verranno utilizzate prioritariamente per il finanziamento delle seguenti voci:

indennità di comparto	€ 9.448,56
progressioni economiche orizzontali consolidate	€ 48.026,19
mentre	
• la differenza pari a	€ 3.882,61
• le risorse variabili pari a	€ 14.968,71
• i fondi da terzi (Unione dei Comuni)	€ 7.600,00

verranno utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti:

1. Indennità di rischio € 3.000,00

L'istituto trova applicazione nei riguardi del personale del settore esterno. L'attribuzione dell'indennità è comunque subordinata alla sussistenza di tutte le condizioni previste dall'art. 37 del CCNL 14.09.2000, ed è determinata in € 30,00 mensili lordi.

2. Indennità di disagio € 2.100,00

L'istituto trova applicazione nei riguardi del personale del settore esterno. L'attribuzione dell'indennità è comunque subordinata alla sussistenza di tutte le condizioni previste dall'art. 23 del CCNL 14.09.2000, ed è determinata come segue:
€ 300,00 per gli addetti ai servizi esterni e sociali

3. Indennità di responsabilità € 2.300,00

L'istituto previsto dall'art. 17 c. 2 lett. F (art. 7 c. 1 CCNL 9.5.2006), trova applicazione per N. 2 unità di personale a tempo indeterminato, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, iscritto alla categoria D.

L'erogazione dei relativi compensi al personale va effettuata annualmente nell'importo di € 2.000,00 per ogni dipendente, rapportata ai mesi di servizio.

Indennità art. 17 c. 2 lett. I trova applicazione per n. 1 unità di personale iscritto alla cat. B del servizio demografico nell'importo di € 300,00 annui.

4. Indennità di maneggio valori € 892,00

L'istituto trova applicazione nei confronti di n. 1 unità di personale iscritto alla Cat. C che svolge mansioni di agente contabile.

L'erogazione del relativo compenso al personale va effettuata annualmente nell'importo di € 340,00 per l'economista e in € 138,00 per gli altri dipendenti che svolgono le funzioni di agente contabile.

5. Indennità per lavoro festivo ordinario € 200,00

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

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

6. **Compensi diversi**

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

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 **€ 7.600,00** . 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 ciascuno per le convenzioni di segreteria, finanziario e Suap, di € 1.100,00 per il corrente anno per il personale in convenzione per il supporto amministrativo al servizio di vigilanza e in € 500,00 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 attività di collaborazione con l'Unione per servizi sociali
5. progetto di **€ 400,00** per attività relativa alla attuazione del Centro Estivo
6. **progetto di € 300,00** per attività di supporto amministrativo al servizio Lavori Pubblici (periodo dal 1 aprile al 30 settembre 2016)
7. 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.
8. Indennità di disponibilità a chiamata **€ 200,00**. 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 € 5.909,32**

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.

PERSONALE DI AREA VASTA

Il salario accessorio per il personale di area vasta così come comunicato dalla Provincia di Cremona viene così ripartito:

- € 1.804,79 per progressioni orizzontali
- € 637,77 per produttività collettiva da erogare sulla base di valutazione annuale

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 per personale
Dr. Raffaele Pio Grassi

