



B)
LEGATO ALLA DELIBERAZIONE
73/..... GG/00 del 20.12.2018

COMUNE DI CORTE DE CORTESI CON CIGNONE
(Prov. di Cremona)

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CCDI PER L'UTILIZZO
DELLE RISORSE DECENTRATE RELATIVE ALL'ANNO 2018**

**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 pre-intesa del contratto integrativo decentrato in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018	05.12.2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Grassi dr. Raffaele Pio - Segretario Comunale Membro: Rottoli Luigi -Responsabile Affari Generali Parte Sindacale: OO.SS.: Mazzullo Fausto – delegato CISL FPS Seghizzi dr.ssa Antonella – R.S.U.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente Comune di Corte de' Cortesi con Cignone
Materie trattate dal Contratto Integrativo	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018 Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie Criteri generali per l'accordo erogazione risorse decentrate anno 2018
Rispetto dell'iter adempimenti 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 L'Amministrazione non è obbligata ad adottare il Piano della Performance ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009, ma in base a quanto disposto dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, adottato dall'Ente, in attuazione delle disposizioni introdotte dal Decreto Brunetta, art. 12 e 15, il Piano della Performance risulta strutturato in coerenza con gli strumenti previsti dall'ordinamento degli enti locali in materia di programmazione economico – finanziaria: bilancio dell'Ente,

		Relazione Previsionale e Programmatica, Piano delle Risorse e Obiettivi.
	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. 32 del 17.3.2018
	Obbligo di pubblicazione ai sensi commi 6 e 8 art. 11 D.Lgs. 150/2009 e s.m.i	E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009 e s.m.i 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 e s.m.i.	La relazione della Performance 2017 è stata validata dall'OIV.

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

Rilevato che in data 5.12.2018 è stata approvata la pre-intesa per il CCDI per l'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2018;

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;

Viste:

- la determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 198 del 23.11.2018 con la quale è stato costituito il fondo risorse decentrate anno 2018 nell'importo di € 18.422,16;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 22.11.2018 con la quale si è provveduto a autorizzare, per l'anno 2018 l'inserimento delle voci variabili del fondo risorse decentrate 2018 ed a fornire le linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte datoriale;

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

Rappresenta quanto segue

Le risorse stabili pari ad € 16.382,24 verranno utilizzate prioritariamente per il finanziamento delle seguenti voci:

- | | |
|---|-------------------|
| • indennità di comparto | € 2.400,42 |
| • progressioni economiche orizzontali consolidate | <u>€ 8.129,08</u> |
| | € 10.529,50 |

mentre le risorse variabili e la disponibilità residuale di parte stabile di complessivi € 7.892,66 verranno utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti:

1. Indennità di rischio € 630,00

L'istituto trova applicazione nei riguardi del personale addetto alla cucina della mensa scuola dell'infanzia e del personale addetto all'accompagnamento dei bambini sullo scuolabus. In via transitoria anche per il 2018 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 rapportate ad ora per il personale part-time.

2. Indennità di responsabilità art. 70-quinquies c. 1 – CCNL 2016/2018 per complessivi € 6.991,00

L'indennità viene attribuita al personale incaricato quale Responsabile del Procedimento.

3. Incentivazione delle performance individuale

L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018. Nell'anno 2018 vengono destinate all'incentivazione in parola le somme che residuano sul fondo dopo l'erogazione delle competenze sopra elencate.

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 anno 2018 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



[Signature]
Per copia conforme
Il Segretario Comunale

20 DIC 2018