

COMUNE DI SAN DONATO MILANESE

(Città Metropolitana di MILANO)

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo dipendenti non dirigenti ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito alla parte economica delle risorse decentrate dell'anno 2020

PREMESSA

In data 04.11.2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo in merito alla parte economica riguardo all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2020 per il personale non dirigente del Comune di San Donato Milanese. Tale ipotesi, accompagnata dalla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, è trasmessa all'Organo di Revisione ai fini della certificazione.

La relazione illustrativa deve contenere elementi utili a mettere in evidenza gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in termini di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini. Più precisamente, l'Ente deve spiegare in che modo il contratto decentrato integrativo può migliorare la produttività delle prestazioni dei dipendenti, con particolare riferimento alla qualità dei servizi erogati.

La relazione tecnico finanziaria evidenzia la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

Con la circolare n.25 del 19 luglio 2012, la Ragioneria generale dello Stato ha diramato gli schemi di Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria che devono accompagnare i contratti collettivi decentrati di cui all'art. 40 bis del D. lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.

Questi schemi sono stati rivisti a seguito delle modifiche normative in merito all'applicazione dell'art.23 c.2 del D.lgs 75/2017 che prevede che il trattamento accessorio 2020 non può superare il trattamento accessorio del 2016 con le opportune neutralizzazioni.

Tali schemi hanno una duplice finalità: garantire la realizzazione della trasparenza ed uniformazione degli atti della contrattazione decentrata integrativa e favorire il controllo da parte dei cittadini; degli organi dell'Ente e degli organi esterni (Corte dei conti, Funzione Pubblica; MEF).

Si precisa come in realtà, fatta eccezione per il modello 1.1., trattasi di linee guida.

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 04.11.2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente Dott. Giuseppe Brando: Segretario Generale, Componente : Dirigente area Sviluppo di Comunità Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione (elenco sigle) Rappresentante RSU – CGIL FP - UIL FPL - CISL FP – CSA/FIADEL Firmatarie della preintesa: RSU – CGIL FP - CISL FP - UIL FPL– CSA/FIADEL

Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate anno 2020
	Intervento dell’Organo di controllo. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dei Revisori dei Conti? Si, con la certificazione inerente a questa relazione
		Il collegio dei Revisori dei Conti ha effettuato rilievi ? NO
	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? E’ stato adottato il piano della performance con l’approvazione del PEG. Il Piano della performance del Comune di San Donato Milanese è in linea con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con il D.U.P. e con il PEG.
		La Relazione della Performance è stata validata dal’OIV/NdV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009? Articolo abrogato vedi ora D.Lgs 33/2013 con decorrenza 31.01.2014. SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Articolo abrogato. Vedi ora L.190/2012 con decorrenza dal 31.01.2014 SI
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)

A) Illustrazione dell'articolato del contratto

Le parti convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel prospetto di **quantificazione del fondo allegato A)**, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo incentivante anno 2020 le parti ribadiscono quanto sottoscritto nel CCDI giuridico triennale 2018-2020 del Comune di San Donato Milanese con particolare riferimento all'art.1 cc.2 e 3 che prevedono:

c.2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

c.3. La sua durata è triennale salvo:

- a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;*
- b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni;*
- c. l'eventuale diversa durata prevista dal presente CCDI per alcuni specifici istituti;*
- d. la ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio, che avviene annualmente.*

e concordano sull'utilizzo come riportato nell'**allegato B** (parte contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti).

Inoltre le parti, concordano per l'anno 2020, ad integrazione del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" dell'ente, sui seguenti criteri metodologici in merito alla partecipazione dei dipendenti ai progetti e sulla ripartizione delle somme messe a disposizione per ogni obiettivo:

- coinvolgimento nella progettazione del maggior numero possibile di personale in servizio;
- nel caso che a seguito della valutazione complessiva (obiettivi e comportamenti organizzativi) risultino dei residui, questi vengano suddivisi fra i dipendenti che abbiano ricevuto una valutazione almeno pari o superiore a 90 punti;
- l'introduzione di un tetto massimo di incentivo per i dipendenti pari al doppio della media pro capite del fondo stanziato ai sensi dell'art. 67 cc.3 lett.h) e 4 nonché cc. 3, lett. i), e 5, lett. b) del CCNL del 21/05/2018;
- ai fini della distribuzione delle risorse di cui al punto precedente, per il personale non coinvolto nei progetti 67 cc.3 lett.h) e 4 nonché cc. 3, lett. i), e 5, lett. b) del CCNL del 21/05/2018 o art. 208 del CdS., in considerazione che la propria prestazione lavorativa è stata dedicata completamente al raggiungimento degli obiettivi gestionali di processo non strategici riportati nel PEG, si prevede che il corrispondente economico rispetto alla loro valutazione sia raddoppiato senza superare il minimo corrisposto ai dipendenti coinvolti nei progetti 67 cc.3 lett.h) e 4 nonché cc. 3, lett. i), e 5, lett. b) del CCNL del 21/05/2018, e art.208 CdS. Qualora gli obiettivi di processo siano stati raggiunti al 100%, in caso di residui a seguito di valutazioni inferiori al massimo, questi verranno suddivisi fra tutti i dipendenti

In merito alle prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi si concorda di inserire il seguente articolato al CCDI giuridico 2018-2020:

Art. 10 bis - Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi

- 1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.*
- 2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati*

organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

- 3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.*
- 4. I presenti criteri sono riportati nel Regolamento che disciplina le prestazioni a pagamento rese dal Corpo di Polizia Locale su richiesta di terzi, ai sensi dell'art. 22 del d.l. 24 aprile 2017, n. 50 nonché dell'art. 56-ter del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018.*

Per quanto riguarda le progressioni orizzontali, al fine di dare la possibilità al maggior numero di dipendenti che hanno i requisiti di progredire nel rispetto della "quota limitata" a cui riconoscere la PEO, le parti concordano di proseguire il percorso di progressioni orizzontali attivato l'anno precedente e di modificare l'art.12 "Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria" (PEO) prevedendo per l'anno 2020 e per l'anno 2021 il riconoscimento della PEO al 50%, senza arrotondamenti all'unità superiore, del personale che partecipa alla selezione.

A tal fine si mettono a disposizione per detto istituto con decorrenza 01.01.2020 euro 40.000,00, oltre a euro 1.000,00 per arrotondamenti all'unità superiore nel rispetto del limite del 50%, della parte fissa del fondo, da suddividere per ogni Area organizzativa dell'Ente in proporzione al numero dei dipendenti di ogni Area che partecipano alla selezione, destinando a ciascuna Area un proprio budget. Detto budget viene ulteriormente suddiviso in proporzione al numero dei dipendenti di ogni categoria dell'Area così come previsto dall'art.12 del CCDI giuridico 2018-2020.

Le parti concordano, inoltre,:

- di rivedere l'indennità di servizio esterno degli operatori della P.L. riportato all'art.9 del CCDI giuridico 2018-2020 del Comune di S.D.M. prevedendo una indennità giornaliera pari ad euro 3,00 anziché euro 1,00 a decorrere dal 1.1.2020.
- di incrementare l'importo previsto dall'art.2 del CCDI giuridico 2018-2020 del Comune di S.D.M. che l'A.C. destina alle prestazioni previdenziali per il personale dell'area di vigilanza finanziata dall'art.208 del Cd.S. ad una somma di euro 850,00 anziché 600,00 per ciascun operatore di P.L. avente diritto a decorrere dall'anno 2020.
- di aggiornare la somma destinata alle specifiche responsabilità'.

Inoltre, alla luce dell'art. 26 c.1 – Pausa – del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 che stabilisce l'obbligo di una **pausa di almeno 30 minuti** al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore **tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006 che demanda alla contrattazione decentrata integrativa**, l'individuazione di **particolari e limitate figure professionali**, le parti concordano,

nel caso di dover garantire l'attivazione anche temporanea di servizi diurni c/o il Centro Anziani o di prima infanzia che le figure professionali (ASA, OSS ed educatrici)) che devono garantire il regolare svolgimento delle attività, con particolare riferimento alla gestione degli utenti durante la pausa pranzo, si preveda una modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro prevedendo una pausa minima di almeno 10 minuti qualora la prestazione ecceda le 6 ore previo accordo dei dipendenti ivi coinvolti;

Le parti concordano, in conclusione, che la somma eventualmente residua del fondo venga portata in economia ad incrementare il fondo nell'anno successivo ai sensi dell'art. 68 c.1 ultimo periodo del CCNL 21.05.2018.

B) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo parte economica, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con apposita deliberazione di G.C. l'Amministrazione, per l'anno 2020, ha approvato n° 6 obiettivi finanziati ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. i) e c. 5, lett. b), e dell'art. 67 comma 3, lett. h) e comma 4 del CCNL del 21/05/2018;

Le schede che definiscono i singoli obiettivi e le loro finalità, sono corredate dal crono programma delle attività, da specifici indici di prestazione attesa e dal personale coinvolto.

C) 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, approvato con apposita deliberazione della Giunta comunale.

Si specifica che le risorse destinate all'incentivazione del personale, per quanto attiene alla performance, saranno rese disponibili dopo l'espletamento della periodica procedura di valutazione del personale secondo il sistema di valutazione, ed eventualmente distribuite (nel caso di residui) di conseguenza secondo i criteri in esso previsti, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi. A loro volta, le somme destinate a remunerare l'impegno del personale sui piani operativi di produttività saranno rese effettivamente disponibili una volta accertato il raggiungimento del risultato, verificabile attraverso standard e indicatori a conclusione dei progetti stessi.

Inoltre ai sensi dell'art.69 del CCNL 21/05/2018 già nel CCDI giuridico 2018-2021 del Comune di San Donato Milanese era stata individuata la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente a cui può beneficiare una quota massima pari al 10% del personale assegnato ad ogni Area.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2020 per un importo pari a euro.40.000,00.

Con il presente CCDI è stata modificata la disciplina delle progressioni orizzontali che non **può prevedere più del 50% dei dipendenti che partecipano alla progressione per anno**. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base dei criteri previsti nell'articolo 12 del CCDI giuridico 2018-2021 del Comune di San Donato Milanese che si riportano:

Per ciascuna Area è formulata una graduatoria (espressa in centesimi) per ciascuna categorie (A, B, C e D), sulla base dei seguenti criteri:

a) **80%: incidenza delle risultanze della valutazione risultante dalle schede individuali del triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure.**

*Per il punteggio della valutazione sarà considerata la **media delle valutazioni dei tre anni precedenti** a quello a cui si riferisce la progressione orizzontale.*

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto della media degli ultimi tre anni valutati negli ultimi cinque anni.

Se non vi sono valutazioni di almeno tre anni precedenti negli ultimi cinque anni, il dipendente non partecipa alla selezione.

Qualora il personale proveniente da altri Enti abbia una diversa metodologia di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere. Detti dipendenti devono comunque essere stati valutati almeno per una annualità da parte di questo Ente.

- b) **10%**: incidenza dell'esperienza maturata dal dipendente nella categoria di appartenenza;*
- c) **10%**: incidenza dell'esperienza maturata dal dipendente nella posizione economica in godimento.*

LA DIRIGENTE AREA SVILUPPO DI COMUNITÀ
(Dott. ssa Licia Tassinari)

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo dipendenti non dirigenti ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito alla parte economica delle risorse decentrate dell'anno 2020

Relazione Tecnico-Finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2020 ha seguito il seguente iter:

- deliberazione di G.C n. 25 del 13/02/2020 che, ad integrazione della deliberazione di GC n°1 del 09/01/2020 PEG 2020-2022 Parte economica, ha approvato gli obiettivi di processo dando atto che gli obiettivi strategici sarebbero stati approvati con atto successivo a conclusione dell'iter istruttorio;
- con determinazione n°268 del 29.06.2020 area sviluppo di comunità si è provveduto alla quantificazione delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità, continuità del personale non dirigenti, ex art. 67 cc. 1 e 2 del CCNL 21.5.2018, ad esclusione della somma dedicata alle indennità delle Posizioni Organizzative pari ad una somma di euro 705.745,76
- deliberazione di G.C. n°87 del 30.07.2020 avente per oggetto: PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2020-2022 PIANO PERFORMANCE - APPROVAZIONE OBIETTIVI STRATEGICI che ha approvato il Piano delle Performance anno 2020 del Comune di San Donato Milanese con gli obiettivi strategici, presentati dai dirigenti e validati dal Nucleo di Valutazione;
- deliberazione di G.C. 115 del 15.10.2020 avente per oggetto: FONDO RISORSE DECENTRATE DETERMINAZIONE PARTE VARIABILE - CONTRATTAZIONE AREA DIRIGENZA E AREA PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2020 - INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE PER COSTITUZIONE;
- determinazione area Sviluppo di Comunità' n 477 del 02.11.2020 avente per oggetto: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 - QUANTIFICAZIONE RISORSE VARIABILI FONDO INCENTIVANTE AREA PERSONALE DIRIGENTE E AREA PERSONALE NON DIRIGENTE E RETTIFICA DETERMINAZIONE N. 268//2020;
- preintesa tra la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2020 sottoscritta in data 04.11.2020.

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione e allegato al CCDI economico 2020 nei seguenti importi:

Sezione I- Risorse stabili

Riferimenti normativi	OGGETTO	Euro	Note
CCNL 22/1/2004 art. 31, c. 2,	Risorse con carattere di certezza, stabilità e continuità anno 2004	612.396,26	DAL 2018 IMPORTO UNICO
Ccni 22.01.04 art.32, c.1	0,62% monte salari 2001	33.345,72	CONSOLIDATO ANNO 2017
Ccni 22.01.04 art.32, c.2	0,50% monte salari 2001	26.891,71	

Ccnl 22.01.04 art.32, c.7	0,20% monte salari 2001 (vincolato alte professionalità-posizioni organizzative)	10.756,68	(ART. 67 C.1 CCNL 16-18)
Ccnl 09.05.06	0,5% monte salari 2003	27.528,57	
CCNL 2008 art.8 c.2	Aumenti nuovo contratto 0,6% monte salari 2005	31.444,82	
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09	Reinquadramento posizioni orizzontali 2004	14.236,43	Ccnl 22.01.04
	Reinquadramento posizioni orizzontali 2006	14.753,09	Ccnl 09.05.06
	Reinquadramento posizioni orizzontali 2008	10.640,00	CCNL 11.04.08
	Reinquadramento posizioni orizzontali 2009 dal 1.1.10	8.083,47	CCNL 31.07.09
ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18	Reinquadramento posizioni orizzontali PER INCREMENTO STIPENDIO 2019 - dichiarazione congiunta n. 5: FUORI TETTO gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	15.405,10	
Art. 4, c.2, CCNL 2000-01 - Ccnl 21.05.2018 art.67 c.3 Lett. c)	Retribuzione di anzianità personale cessato parte fissa	33.816,54	
Art.67 c.2 Lett. c) CCNL 2016-18- Art. 4, c.2, CCNL 2000-01	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - : IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE	9.528,23	
Art.67 c.2 Lett.a) CCNL 2016-18	EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 dichiarazione congiunta n. 5: FUORI TETTO	16.723,20	
	TOTALE	865.549,83	

Sezione II – Risorse variabili

Riferimenti normativi	OGGETTO	Euro	Note
Ccnl 1.4.99 art.15, c.5	riorganizzazione	-	
CCNL 2016-18 art.. 67 c.3 Lett.e) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. m)	Risparmi straordinari anno precedente FUORI TETTO	30.208,93	
CCNL 2016-18 art. 68 c.1, ultimo periodo - Ccnl 1.4.99 art.17, c.5	eventuali somme non spese fondo esercizi precedenti FUORI TETTO	4.699,18	
	PARZIALE PARTE VARIABILE	34.908,11	
PROGETTI STRATEGICI O DI MANTENIMENTO			
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.h) e c.4 - Ccnl 1.4.99 art.15, c. 2 e.4	INTEGRAZIONE 1,2% m.s.1997 - VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	50.736,05	
CCNL 2016-18 art. 67 c.5 Lett. b - Ccnl 1.4.99 art.15,	Obiettivi sviluppo, miglioramento, mantenimento	57.683,16	

c.5			
CCNL 2016-18 art. 67 c.7 e art.15 c.7	Obiettivi sviluppo, miglioramento, mantenimento - Incremento x riduzione temporanea del fondo PO anno 2020 nel rispetto dell'art.23 c.2 D.lgs 75/2017	17.241,67	
CCNL 2016-18 art. 67 c.5 Lett. b - Ccnl 1.4.99 art.15, c.5 - Corte Conti Lombardia n° 150/2019 - Fondo accessorio unico (dipendenti+dirigenti+PO)	Obiettivi sviluppo, miglioramento, mantenimento - Incremento x riduzione fondo dirigenti anno 2020 nel rispetto dell'art.23 c.2 D.lgs 75/2018	18.650,00	
	TOT PROGETTI STRATEGICI	144.310,88	
PARZIALE PARTE VARIABILE A SEGUITO RIDUZIONE CESSAZIONI		179.218,98	
Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. d)	% sponsorizzazioni, convenzioni, ecc. (vincolato)	-	
Ccnl 21.05.2018 art.67 c.3 lett.d)	IMPORTO UNA TANTUM PARTE VARIABILE FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE NELL'ANNO DOPO CESSAZIONE	2.737,41	
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k) - Art.1 c.2 D.Lgs 113/2016	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE % vincolata agli effettivi accertamenti FUORI TETTO	100.000,00	
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k)	INCENTIVI RECUPERO TRIBUTI % vincolata agli effettivi accertamenti FUORI TETTO	27.118,00	
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k) - Art.70 ter CCNL 2016-2018	COMPENSI ISTAT X CENSIMENTO E STATISTICHE FUORI TETTO	-	
Decurtazione dl fondo art. 23 c. 2 D.lgs. 75/2017	Riduzione per superamento salario accessorio 2016	-	
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k)	Incentrivi derivanti da disposizioni di leggi	-	
CCNL 2016-18 art. 67 c.5 Lett. b - Ccnl 1.4.99 art.15, c.5 - art.208 c.4 CdS	risorse per specifiche disposizioni di legge art.208 c.4 CdS x educazione stradale nelle scuole	-	
Art.67 c.3 Lett.f) CCNL 2016-18 - Ccnl 14.9.00 art.54	% notifiche messi atti amministrazione finanziaria (da verificare a consuntivo)	500,00	
PARZIALE PARTE VARIABILE		130.355,41	
TOTALE PARTE VARIABILE		309.574,40	

*per **FUORI TETTO** si intendono le somme che non sono sottoposte al tetto dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2017 (salario accessorio 2016)

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

D.Lgs 165/01 art. 6 bis c.2	RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE PdZ - 5 dip dalla media totale fondo 2009=	-euro 20.108,82
	DECURTAZIONE FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-euro 138.750,00
DECURTAZIONI ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 X TETTO 2016		euro. 0
TOT DECURTAZIONI		-euro 158.858,82

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	euro 865.549,83
Risorse variabili	euro 309.574,40
Decurtazioni	-euro 158.858,82
Totale	euro 1.016.265,40

Sezione V - Posizione Organizzative

Il fondo delle P.O. anno 2016 e' pari a euro 138.750.

Il fondo delle P.O. istituite nel Comune di San Donato Milanese a regime e' pari a euro 150.900 con un incremento del fondo rispetto all'anno 2016 di euro 12.500. Tale incremento e' finanziato dalla riduzione del fondo dei dirigenti nel rispetto del limite anno 2016 del salario accessorio come previsto dall'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2017.

Nell'anno 2020 le spese delle indennita' per le P.O. a seguito di risparmi a causa di mancanza di copertura di alcune P.O. e' pari a euro **133.658,33** si prevede una economia di euro **17.241,67** cosi' come meglio sotto riportato:

FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE 2016-2020			
ccnl 1.4.99 art.17, c.2 lett. c)c.3	fondo retribuzione di posizione P.O.	euro 111.000,00	FONDO PO ANNI 2016 E 2017
art.10 Ccnl 22.01.04	fondo retribuzione di risultato P.O.	euro 27.750,00	
	TOT	138.750,00	
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE 2020 A REGIME			
ccnl 21.5.2018 art.13 e seg.	fondo retribuzione di posizione P.O.	euro 126.900,00	FONDO PO INCREMENTATO
ccnl 21.5.2018 art.13 e seg.	fondo retribuzione di risultato P.O.	euro 24.000,00	
	TOT	150.900,00	
INCREMENTO CON ECONOMIE FONDO DIRIGENTI		12.150,00	
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE 2020 EFFETTIVE PREVENTIVO			
ccnl 21.5.2018 art.13 e seg.	fondo retribuzione di posizione P.O.	euro 111.936,11	FONDO PO INCREMENTATO
ccnl 21.5.2018 art.13 e seg.	fondo retribuzione di risultato P.O.	euro 21.722,22	
	TOT	133.658,33	
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE 2020 ECONOMIE 2020			

ccnl 21.5.2018 art.13 e seg.	fondo retribuzione di posizione P.O.	euro 14.963,89	FONDO PO
ccnl 21.5.2018 art.13 e seg.	fondo retribuzione di risultato P.O.	euro 2.277,78	
	TOT	euro 17.241,67	

Lo stanziamento del fondo delle PO anno 2019 supera di euro. 2.538,75 il fondo PO anno 2016 mentre a regime con l'anno 2020 il fondo PO 2016 viene superato di euro. 17.250,00. La differenza è finanziata nel rispetto dell'art.23 c.2 del D.lgs.75/2017 all'interno del tetto del salario accessorio come meglio descritto successivamente.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

SPESA STABILE		
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - ccnl 14.09.2000 art.31 c.7 2° periodo	Indennità educatrici asili nido	euro 2.000,00
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - ccnl 1.4.99 art.17, c.2, lett. b)	incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria (orizzontale)	euro 407.000,00
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - ccnl 1.4.99 art.17, c.2, lett. b)	incrementi retributivi collegati alle nuove progressioni economiche orizzontali anno 2020 = EURO 40.000,0	
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - CCNL 11.04.08	Reinquadramento posizioni economiche orizz. 2008	
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - CCNL 31.07.09	Reinquadramento posizioni economiche orizz. 2009	
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - ccnl 1.4.99 art.17, c.3	indennità di coordinamento ex VIII q.f.	euro -
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - art.33, c. 4, Ccnl 22.01.04	indennità comparto (colonna 2 e 3 tabella D)	euro 87.000,00
TOTALE PREVENTIVO SPESE DI PARTE STABILE		euro 496.000,00

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali

FONDO PARTE VARIABILE FINANZIATO DA DISPOSIZIONI DI LEGGE			PARTE VARIABILE NON PREVALENTE
ART. 67 c.3, Lett. a) CCNL 2016-18 - EX Ccnl 1.4.99 art.15, c.2 lett.b)	convenzioni con soggetti pubblici o privati per fornire servizi aggiuntivi	euro -	
ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18	risorse per specifiche disposizioni di legge (recupero ICI - % vincolata agli effettivi accertamenti]	euro -	
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k) - Art.1 c.2 D.Lgs 113/2016	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE % vincolata agli effettivi accertamenti FUORI TETTO	euro 100.000,00	
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k)	INCENTIVI RECUPERO TRIBUTI % vincolata agli effettivi accertamenti FUORI TETTO	euro 27.118,00	
CCNL 2016-18 art. 67 c.3	COMPENSI ISTAT X	euro	

Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k) - Art.70 ter CCNL 2016-2018	CENSIMENTO E STATISTICHE FUORI TETTO	-	
Art.56 quater CCNL 2016-2018	risorse per specifiche disposizioni di legge art.208 c.4 CdS x educazione stradale nelle scuole	-	euro
ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18- EX ccnl 14.9.00 art.54	% notifiche messi atti amministrazione finanziaria ri (da verificare a consuntivo)	500,00	euro
TOTALE PREVENTIVO SPESE VARIABILI FINANZIATE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE		euro 127.618,00	
ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18	indennità di turno	53.000,00	euro
EX ccnl 1.4.99art.17, c. 2, lett. d), e)	indennità condizioni lavoro (rischio, disagio e maneggio valori)	22.000,00	euro
EX ccnl 1.4.99art.17, c. 2, lett. d)	indennità servizio esterno	14.000,00	euro
ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUIES CCNL 2016-18	specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C, e D che non occupa posizioni organizzative comprensivo di adeguamento economico e specifiche responsabilità attribuite con atto formale per Ufficiali di anagrafe, stato civile, ecc.	88.000,00	euro
Art.71 DL.112/08	Detrazioni x malattia (a consuntivo)	-	euro
TOTALE PREVENTIVO SPESE VARIABILI CONTINUATIVE		euro 177.000,00	
PERFORMANCE OBJ STRATEGICI			
CCNL 2016-18 art. 67 c.5 Lett. b - Ccnl 1.4.99 art.15, c.5 CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.h) e c.4 - Ccnl 1.4.99 art.15, c. 2 e.4 CCNL 2016-18 art. 67 c.7 e art.15 c.7	Obiettivi strategici	57.683,16	euro
		50.736,05	euro
		17.241,67	euro
TOT Performance obj strategici Almeno 30% della parte prevalente art 67 c.3		euro 125.660,88	
ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18 DISPONIBILE ANNO 2019 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Performance obj processo		euro 302.660,88	
PARTE PREVALENTE RISORSE VARIABILI ART. 67 C. 3		euro 392.647,40	

PARTE PREVALENTE RISORSE VARIABILI ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E PER MESSI NOTIFICATORI

TOT RISORSE VARIABILI	euro 520.265,40
------------------------------	----------------------------

ART. 68 C.1, CCNL 2016-18	SOMMA RESIDUA X ANNO SUCCESSIVO	euro	0
---------------------------	--	-------------	----------

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Descrizione	Importo
Somme parte fissa	euro 496.000,00
Somme parte variabile	euro 520.265,40
Somma residua x anno successivo	euro 0
Totale	euro 1.016.265,40

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a euro 865.549,83 che a seguito delle detrazioni sono pari a euro 706.691,00 mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità educatrici ecc.) ammontano a euro 496.000,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è stata suddivisa sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle Performance che utilizza un modello che prevede che il 50 % della somma stanziata per La **performance individuale** venga distribuita sulla base del raggiungimento percentuale dell'obiettivo e il restante 50% venga distribuito sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2020 per un importo pari a euro.40.000,00.

Il CCDI giuridico 2018-2020 ha approvato la disciplina delle progressioni orizzontali che, come modificato dal CCDI anno 2020 non **può prevederla progressione orizzontale di più del 50% dei dipendenti che possono partecipare alla PEO anno 2020**. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base dei seguenti criteri:

Per ciascuna Area è formulata una graduatoria (espressa in centesimi) per ciascuna categorie (A, B, C e D), sulla base dei seguenti criteri:

d) **80%:** incidenza delle risultanze della valutazione risultante dalle schede individuali del triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure.

Per il punteggio della valutazione sarà considerata la **media delle valutazioni dei tre anni precedenti** a quello a cui si riferisce la progressione orizzontale.

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto della media degli ultimi tre anni valutati negli ultimi cinque anni.

Se non vi sono valutazioni di almeno tre anni precedenti negli ultimi cinque anni, il dipendente non partecipa alla selezione.

Qualora il personale proveniente da altri Enti abbia una diversa metodologia di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere. Detti dipendenti devono comunque essere stati valutati almeno per una annualità da parte di questo Ente.

- e) **10%**: incidenza dell'esperienza maturata dal dipendente nella categoria di appartenenza;
- f) **10%**: incidenza dell'esperienza maturata dal dipendente nella posizione economica in godimento.

d. attestazione motivata del rispetto del principio che le risorse variabili devono essere destinate ed utilizzate per almeno il 30% per la performance individuale

Per performance individuale s'intende la qualità del contributo alla performance generale della struttura e le competenze professionali dimostrate. La Performance individuale è valutata mediante la valutazione dei comportamenti organizzativi riportati nella scheda individuale del dipendente che corrispondono al 50% della somma destinata alle Performance intesa come raggiungimento degli obiettivi di processo e degli obiettivi strategici.

Le risorse variabili utilizzabili sono pari a **euro 179.218,98** e per la performance individuale verranno utilizzati **euro 121.944,40** superando la % minima prevista pari al 30% della parte variabile utilizzabile.

e. attestazione motivata del rispetto del principio che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate deve essere pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Le risorse dedicate alla Performance Individuale sono pari a euro 121.944,40. Alla maggiorazione del premio individuale, calcolata suddividendo le risorse per la performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti che partecipano alla performance, verrà dedicata una somma pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Possono beneficiare di dette maggiorazioni del premio individuale una quota massima pari al 10% del personale assegnato ad ogni Area e comunque pari ad una unità. Dette unità di personale, per beneficiare delle maggiorazioni in esame, devono riportare una valutazione individuale pari ad almeno 5 punti superiori alla media delle valutazioni del personale assegnato all'Area

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato nell'anno 2016

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2020 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento:

- all'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madia" del 25 maggio 2017 che modifica e integra il d.lgs. n°165/2001 e ss.mm.ii. ai sensi della l. n. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, che prevede che *"... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"* (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonché la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

L'art.67 del CCNL del 21.05.2018 prevede inoltre che : *c. 7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.*

L'Amministrazione ha ritenuto di considerare a livello unitario il trattamento accessorio del personale, comprendendo i fondi dei contratti decentrati dell'area dirigenza e del personale non dirigente, includendo anche il fondo per lo straordinario, in linea con quanto previsto nel conto annuale del personale anno 2020 riferito all'anno 2019 nonché con i pareri della Corte dei Conti Puglia n° 27/2019 e

Toscana n° 277/2019/PAR del 25 luglio 2019, con le quali si illustra che l'art. 23, comma 2, sopra citato, pone un limite quantitativo alle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, a livello complessivo. Quindi, la Corte ritiene che il tetto di spesa previsto dall'art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017 non può che essere riferito alla spesa complessiva, e non a quella delle singole categorie.

Si rappresenta il trattamento accessorio anno 2016 così composto con l'esclusione dal calcolo degli istituti "fuori tetto":

FONDO DIRIGENZA 2016	euro 215.800,00
PARTE FISSA	euro 173.700,93
PARTE VARIABILE	euro 42.099,07
FONDO DIPENDENTI 2016	euro 786.219,33
PARTE FISSA	euro 642.591,84
PARTE VARIABILE	euro 143.627,49
FONDO P.O. 2016	euro 138.750,00
FONDO STRAORDINARI 2016	euro 62.000,00
TOTALE	euro 1.202.769,33

Si rappresenta il salario accessorio anno 2020, con l'esclusione dal calcolo degli istituti "fuori tetto", così composto nel rispetto del tetto del salario accessorio 2016:

FONDO DIRIGENZA 2020	185.000,00
PARTE FISSA	173.700,93
PARTE VARIABILE	11.299,07
FONDO DIPENDENTI 2020	822.110,99
PARTE FISSA	674.562,70
PARTE VARIABILE	147.548,29
FONDO P.O. 2020	133.658,33
FONDO STRAORDINARI 2020	62.000,00
TOTALE	1.202.769,32

Si evidenzia che il fondo dell'area dirigenza anno 2020 è stato ridotto rispetto al fondo area dirigenza anno 2016 di euro 33.800,00.

Detti euro 33.800,00 sono stati utilizzati per incrementare il fondo delle PO a regime per una somma pari a euro 12.150,00,00 mentre la somma rimanente pari a euro 18.650,00 è stata utilizzata per incrementare il fondo delle risorse decentrate dei dipendenti non dirigenti.

Per il solo anno 2020, inoltre, il fondo dipendenti è stato aumentato di ulteriori euro 17.241,67 in applicazione degli art. 67 c.7 e art.15 c.7 del CCNL 2016-18, che prevedono la possibilità di incrementare il fondo dei dipendenti con una pari riduzione del fondo delle P.O.

Si dà atto, quindi, che il trattamento accessorio impegnato nell'anno 2020, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge o di contratto "FUORI LIMITE", comprensivo dei fondi dei contratti decentrati dell'area dirigenza e del personale non dirigente, includendo anche il fondo per lo straordinario e le indennità delle PO NON supererà il trattamento accessorio impegnato nell'anno 2016. Pertanto, si dà atto che viene rispettato l'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madaia".

Inoltre, la costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557 della legge 296/2006.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie ed ha rispettato il vincolo degli equilibri di bilancio.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate su appositi capitolo di spesa, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate, come evidenziate nei moduli precedenti, sono previste su tutti i centri di costo nelle seguenti voci dei capitoli di bilancio:

- Retribuzione in denaro;
- Contributi sociali effettivi a carico ente – Risorse umane;
- IRAP personale dipendente - Risorse umane.

IL DIRIGENTE AREA AFFARI GENERALI ISTITUZIONALI E FINANZIARI
(Dott.ssa Nadia Brescianini)