

COMUNE DI SAN DONATO MILANESE

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2021

Il giorno 28 mese di dicembre dell'anno 2021:

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente dott. Giuseppe Brando
e la Delegazione di parte sindacale, composta dalla coordinatrice RSU sig.ra Valentina Spinelli e dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CGIL/FP	sig. Sergio Jannaccone.
UIL/FPL	sig. Gianluca Maritato
CISL/FP	sig. Agostino Vigna
CSA	sig.ra Angela Festa - sig. Aldo Tritto

sottoscrivono la presente preintesa

PREMESSA

Richiamato il CCDI giuridico triennale 2018-2020 del Comune di San Donato Milanese sottoscritto in data 28.12.2018 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.*

Richiamata la deliberazione di G.C. n°245 del 22.12.2015 con la quale è stato approvato il "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DELL'ENTE E DEL PERSONALE E SISTEMA PREMIALE";

Visti i seguenti atti:

- deliberazione di G.C n. 2 del 07/01/2021 che ha approvato il PEG 2021-2023 Parte economica;
- con determinazione n° 57 del 12.02.2021 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, nella somma di euro 709.226;
- deliberazione di G.C n. 73 del 10/06/2021 avente per oggetto: PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2021-2023 PIANO PERFORMANCE - APPROVAZIONE OBIETTIVI STRATEGICI 2021 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 n. 74 del 10/06/2021 avente per oggetto: Oggetto: FONDO RISORSE DECENTRATE DETERMINAZIONE PARTE VARIABILE - CONTRATTAZIONE

AREA DIRIGENZA E AREA PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2021 - INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE PER COSTITUZIONE FONDO;

- determinazione n° 269 del 25.06.2021 area sviluppo di comunità avente per oggetto: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021 - QUANTIFICAZIONE RISORSE VARIABILI FONDO INCENTIVANTE AREA PERSONALE DIRIGENTE E AREA PERSONALE NON DIRIGENTE

Considerato che si è proceduto alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 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 s.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 nonchè la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).
- all'art.67 c.7 del CCNL 21.05.2018 – Fondo risorse decentrate: costituzione - che prevede che 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.

Si dà atto che il fondo incentivante impegnato nell'anno 2021 e le risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa, fatto salvo le somme escluse dal calcolo del tetto del 2016 (economie anni precedenti, incrementi per disposizioni di legge non comprese nel tetto 2016, ecc.), non supererà il fondo incentivante impegnato nell'anno 2016.

- art.67 c.2 Lett. c) CCNL 2016-18 che prevede l'incremento della parte fissa del fondo derivante da tutta la retribuzione di anzianità e dell'assegno ad personam dei dipendenti cessati l'anno precedente;
- art.67 c.3 lett.d) che prevede l'incremento della parte variabile del fondo pari alla frazione delle mensilità della retribuzione di anzianità e dell'assegno ad personam risparmiate sui dipendenti cessati nell'anno precedente;
- art. 67 c.3 lett.e) che prevede l'incremento della parte variabile del fondo pari ai risparmi degli straordinari dell'anno precedente. Aumento escluso dal tetto previsto dall'art.23 del D.Lgs 75/2017 sopra citato;
- art. 68 c.1, ultimo periodo - che prevede l'incremento della parte variabile del fondo pari alle somme non spese del fondo degli esercizi precedenti. Aumento escluso dal tetto previsto dall'art.23 del D.Lgs 75/2017 sopra citato;
- art.67 c.3 lett. c), che prevede l'incremento del fondo derivanti da disposizioni di legge con particolare riferimento:
 - ai sensi dell'art. 113 art.1 c.2 del d.lgs. n. 50 del 2016 e ss.mm.ii. per incentivare il personale coinvolto nella programmazione, verifica e controllo interno per i lavori, servizi e forniture, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 così come si è espressa la Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 6/2018;
 - ai sensi dell'art. 1, c 1091 della L. 145/2018 per incentivare il personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;

- ai sensi dell'art. 70 ter del CCNL FF.LL. 2016-2018, per incentivare il personale coinvolto nelle indagini statistiche periodiche e censimenti con risorse riconosciute dall'ISTAT, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 come indicato dalla circolare MEF-RGS n. 16/2012 ed anche dalla Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 13/2015;
- all'art. 67, comma 3, lett. h), e comma 4 del CCNL 21/05/2018 del personale non dirigente, che prevede la possibilità di incrementare la parte variabile del fondo incentivante fino ad un massimo del 1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
- all'art. 67, comma 3, lett. i), e comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, comprensivo delle economie del fondo dirigenti a seguito della soppressione di un posto per dirigente che l'A.C ha deciso di utilizzare per gli obiettivi dei dipendenti nel rispetto del tetto del trattamento accessorio dell'art.23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017;
- all'art. 67, comma 3, lett. f), per il finanziamento dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione: art.54 - Messi notificatori – del CCNL 14.09.2000 per incentivi produttività a favore dei messi notificatori da quota parte del rimborso spese per la notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria;

Visto prospetto di quantificazione del fondo allegato A) e il prospetto di ripartizione del fondo allegato B),

Dato atto che in data 5 ottobre 2021 è stata siglata la preintesa al presente CCDI 2021 e con apposita deliberazione di G.C. del 23.12.2021 il Presidente della delegazione trattante è stato autorizzato alla firma definitiva del CCDI 2021

Le parti, a seguito delle verifiche operate,

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)**, facente parte integrante e sostanziale al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo incentivante anno 2021 le parti ribadiscono quanto sottoscritto nel CCDI 2018-2020 sopra citato in merito ai criteri per l'utilizzazione, come riportato nell'**allegato B)** (parte contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti) che fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente.

Inoltre le parti,

CONCORDANO

per l'anno 2021, ad integrazione del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" dell'ente sopra citato, 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 risuddivisi 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, 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. Questo criterio non potrà essere penalizzante per detti dipendenti qualora i residui da distribuire per gli obj di processo siano superiori alla somma dedicata agli obj strategici. 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;

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 ribadiscono quanto già concordato: di proseguire il percorso di progressioni orizzontali attivato gli anni precedenti prevedendo anche per l'anno 2021 il riconoscimento della PEO al 50%, senza arrotondamenti all'unità superiore, del personale che partecipa alla selezione.

A seguito dell'interpretazione ARAN del 4/11/2020 che prevede che: *... il periodo minimo di almeno di 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento costituisce un requisito di partecipazione alla procedura per l'attribuzione della progressione economica orizzontale che non può in nessun caso essere modificato, in aumento o in diminuzione, in sede di contrattazione integrativa, ...* le parti apportano le seguenti modificazioni all'art.12 del CCDI giuridico di San Donato Milanese 2018-2020:

- comma 2 sostituire 36 mesi con 24 mesi;
- comma 8 lett. a) aggiungere dopo a *Se non vi sono valutazioni di almeno tre anni precedenti negli ultimi cinque anni*, la locuzione: *nonché non si è presenti in servizio alla data di decorrenza della PEO per aspettativa non retribuita da almeno un anno.*
- comma 12: si è passati dal 33,33% al 50% del personale che partecipa alla selezione.

Al fine di attuare il principio concordato in sede di CCDI di dare la possibilità a tutti i dipendenti, che hanno conseguito valutazioni individuali, nell'ultimo triennio, elevate e che risultano penalizzati dal sistema premiale sposato, di poter progredire, le parti concordano che:

- 1) i dipendenti che partecipano alla PEO dal 1.1.2021 sono i dipendenti che hanno *almeno 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento*;
- 2) stilata la graduatoria di area con i criteri stabiliti in sede di CCDI, qualora tra i beneficiari risultino dipendenti che al 1 gennaio 2021 hanno conseguito l'ultima progressione economica da meno di tre anni, questi progrediscono nel corrente anno solo se il punteggio conseguito risulti pari o superiore al più alto punteggio del dipendente dell'area che, a prescindere dalla categoria, risulti primo degli esclusi. Qualora ciò si verifichi, progredisce il dipendente che ha conseguito il punteggio più alto, come sopra.

- 3) Nel caso in cui, in applicazione del principio di cui al punto precedente, non ci sono dipendenti esclusi all'interno dell'area in questione, a progredire sarà il dipendente con il punteggio più alto della categoria più bassa, indipendentemente dall'area.

- comma 15: soppresso

Per le PEO 2021 si mettono a disposizione con decorrenza 01.01.2021 euro 43.000,00 della parte fissa del fondo.

Le parti concordano, inoltre:

- di rivedere l'indennità di servizio esterno degli operatori della P.L. che effettuano il turno serale o festivo, riportato all'art.9 del CCDI giuridico 2018-2020 del Comune di S.D.M. prevedendo una indennità giornaliera pari ad euro 5,00 anziché euro 3,00, come previsto nel CCDI 2020, a decorrere dal 1.1.2021.
- di aumentare da euro 3,97 al dì a euro 5,00 euro al dì l'indennità per l'espletamento di attività disagiata previsto all'art.6 – Indennità condizioni di lavoro – del CCDI giuridico 2018-2020, con particolare riferimento agli ausiliari della sosta, per esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese costantemente anche in condizioni climatiche avverse non indennizzate altrimenti (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica ecc.) a decorrere dal 1.1.2021.
- di aggiornare la somma destinata alle specifiche responsabilità con decorrenza 1.1.2022 per un impegno pari a euro 3.600,00 aggiuntivi.

Le parti, inoltre, convengono 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 1000,00 anziché 850,00 per ciascun operatore di P.L. avente diritto, come previsto nel CCDI 2020, a decorrere dall'anno 2021.

Le parti concordano, altresì, 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.

In merito all'art.10 - Indennità di funzione del personale della Polizia Locale - del CCDI 2018-2021 del Comune di SDM che prevede:

- 1. Ai sensi dell'art. 56-sexies del CCNL del 21/05/2018 è possibile attribuire al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo, fino ad un massimo di euro 3.000,00 annue lorde.*
- 2. Tale responsabilità può essere attribuita unicamente al personale che:*
 - svolga particolari funzioni formalmente assegnate ai sensi del vigente regolamento regionale;*
 - espleti tali funzioni in una specifica struttura.*
- 3. Le parti danno atto che non vi sono stanziamenti per detta indennità in quanto l'Amministrazione non rileva la necessità di attivarla.*

le parti concordano di modificare il punto 2 e 3 di detto articolo come segue:

- 2. Tale responsabilità, a decorrere dal 1.1.2022, può essere attribuita unicamente al personale che:*
 - svolga le funzioni di Vicecomandante.**Oppure*

- a n. 2 operatori che svolgano le più alte funzioni di coordinamento e controllo di unità operative;

3. dette responsabilità sono quantificabili in:

- 1.500,00 euro annui, per i responsabili di Cat. D che svolgano le più alte funzioni di coordinamento e controllo di unità operative;

- 3.000,00 euro annui per il responsabile che svolga le funzioni di Vicecomandante in Cat. D;

Inoltre, ai sensi dell'art.68 c.2 lett. h, che dispone che le risorse rese annualmente disponibili sono destinate ai compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, si integra il Contratto Collettivo Integrativo prevedendo a decorrere dal 1.1.2021 un incentivo di produttività a favore dei messi notificatori pari al 100% del rimborso spese per la notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria che verranno incassati dal Comune di San Donato Milanese;

Per concludere, in merito alla richiesta da parte della RSU e delle OO.SS. sull'incremento del fondo con i risparmi derivanti dalla mensa, si dà atto del parere dei revisori, specificatamente interpellati in quanto chiamati alla certificazione di detti risparmi, hanno espresso parere contrario sulla possibilità che la norma di cui all'articolo 1 comma 870 della Legge di Bilancio 30.12.2020 n.178 relativa ai buoni pasto possa essere estesa anche ai risparmi di spesa relativa alla mensa per i dipendenti del Comune.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

F.to Il Presidente

Dott. Giuseppe Brando

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

F.to Per la R.S.U. -

Sig.ra Valentina Spinelli _____

F.to Per le OO.SS. territoriali

Sig. Sergio Jannaccone – FP CGIL _____

Sig. Gianluca Maritato – UIL/FPL _____

Sig. Aldo Tritto – CSA _____

Sig.ra Angela Festa – CSA _____

Sig. Agostino Vigna CISL/FP _____

DICHIARAZIONE CONGIUNTA OO.SS.- PARTE PUBBLICA

In merito alle progressioni economiche orizzontali, le parti si impegnano nel prossimo contratto, nel rispetto delle regole di questo istituto, a considerare prioritariamente le progressioni orizzontali del personale escluso nel triennio precedente.

QUANTIFICAZIONE RISORSE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE PER LA PRODUTTIVITA' 2021			
	OGGETTO	€.	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 CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C.1 CCNL 16-18)
Ccnl 22.01.04 art.32, c.1	0,62% monte salari 2001	€ 33.345,72	
Ccnl 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	
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	
	Reinquadramento posizioni orizzontali 2006	€ 14.753,09	
	Reinquadramento posizioni orizzontali 2008	€ 10.640,00	
	Reinquadramento posizioni orizzontali 2009 dal 1.1.10	€ 8.083,47	
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	€ 12.063,58	
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	€ 868.085,17	
D.Lgs 165/01 art. 6 bis c.2	RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE PdZ - 5 dip dalla media totale fondo 2009=	-€ 20.108,82	
	DECURTAZIONE FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-€ 138.750,00	
	TOTALE PARTE FISSA A SEGUITO RIDUZIONE x PO ed ESTERNALIZZAZIONE SERVIZI	€ 709.226,35	
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	€ 21.208,93	
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	€ 4.657,86	
	PARZIALE PARTE VARIABILE	€ 25.866,79	
	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, c.5	Obiettivi sviluppo, miglioramento, mantenimento	€ 57.071,41	
CCNL 2016-18 art. 67 c.7 e art.15 c.7	Obiettivi sviluppo, miglioramento, mantenimento - Incremento x riduzione TEMPORANEA fondo PO anno 2020 nel rispetto dell'art.23 c.2 D.lgs 75/2017	€ 15.875,00	
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	€ 11.650,00	
	TOT PROGETTI	€ 135.332,46	
	PARZIALE PARTE VARIABILE A SEGUITO RIDUZIONE CESSAZIONI	€ 161.199,26	
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	€ 813,82	
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	€ 67.700,00	
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	€ 32.179,00	
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 di 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)	Incentivi 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	€ 101.192,82	
	TOTALE PARTE VARIABILE	€ 262.392,08	
	TOTALE PARTE VARIABILE + FISSA	€ 971.618,43	
	TOTALE FONDO IMPEGNO 2016 X CONFRONTO SENZA PO	€ 786.219,33	
	TOTALE FONDO IMPEGNO 2021 SENZA FUORI TETTO E PO E RIDUZ. DIRIGENTI	€ 786.219,33	
	TOTALE FONDO IMPEGNO 2021 su cap. fondo	€ 878.051,64	
	TOTALE FONDO IMPEGNO 2020 su appositi capitoli fuori fondo	€ 67.700,00	
	TOTALE FONDO IMPEGNATO SU RESIDUI 2021	€ 25.866,79	

PREVENTIVO RIPARTIZIONE FONDO DIPENDENTI 2021				
FONDO PARTE FISSA	(Le spese fisse non possono superare il totale della parte fissa del fondo)	preventivo 2021	consuntivo 2021	€ 709.226,35
OGGETTO				
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - ccnl 14.09.2000 art.31 c.7 2° periodo	Indennità educatrici asili nido	€ 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)	€ 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 2021 = EURO 43.000			
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - CCNL 11.04.08	Reinquadramento posizioni economiche oriz. 2008			
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - CCNL 31.07.09	Reinquadramento posizioni economiche oriz. 2009			
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - ccnl 1.4.99 art.17, c.3	indennità di coordinamento ex VIII q.f.	€ -	€ -	
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - art.33, c. 4, Ccnl 22.01.04	indennità comparto (colonna 2 e 3 tabella D)	€ 87.000,00	€ -	
TOTALE PREVENTIVO SPESE DI PARTE STABILE		€ 496.000,00	€ -	
FONDO PARTE VARIABILE FINANZIATO DA TERZI				€ 101.192,82
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	€ -	€ -	
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)	€ -	€ -	
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	€ 67.700,00	€ -	
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	€ 32.179,00		
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	€ -	€ -	
Art.56 quater CCNL 2016-2018	risorse per specifiche disposizioni di legge art.208 c.4 CdS x educazione stradale nelle scuole	€ -	€ -	
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		
TOTALE PREVENTIVO SPESE VARIABILI FINANZIATE DA TERZI		€ 100.379,00	€ -	
ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18	indennità di turno	€ 53.000,00	€ -	
EX ccnl 1.4.99art.17, c. 2, lett. d), e)	indennità condizioni lavoro (rischio, disagio e maneggio valori)	€ 22.000,00	€ -	
EX ccnl 1.4.99art.17, c. 2, lett. d)	indennità servizio esterno	€ 14.000,00	€ -	
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	€ -	
Art.71 DL.112/08	Detrazioni x malattia (a consuntivo)	€ -	€ -	
TOTALE PREVENTIVO SPESE VARIABILI CONTINUATIVE		€ 177.000,00	€ -	
TOT. PARTE FISSA + TOT SPESE VARIABILI CONTINUATIVE		€ 673.000,00	€ -	
TOTALE SPESE SENZA PERFORMANCE		€ 773.379,00	€ -	
	PERFORMANCE OBJ STRATEGICI			135.332,46
CCNL 2016-18 art. 67 c.5 Lett. b - Ccnl 1.4.99 art.15, c.5	Obiettivi strategici	€ 57.071,41	€ -	
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.h) e c.4 - Ccnl 1.4.99 art.15, c. 2 e.4		€ 50.736,05	€ -	
CCNL 2016-18 art. 67 c.7 e art.15 c.7		€ 15.875,00		
TOT Performance obj strategici Almeno 30% della parte prevalente art 67 c.3		€ 123.682,46	€ -	
	INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE			25.866,79
TOT. RISORSE VARIABILI ART. 67 C. 3 (SPESE VARIABILI CONTINUATIVE E PER OBJ STRATEGICI) PER CALCOLO ECONOMIE PER P. OBJ PROCESSO		€ 300.682,46	€ -	
ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18	DISPONIBILE ANNO 2021 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Performance obj processo/mantenimento di cui euro 11.650,00 finanziati dall'art. 67 c.5 Lett. b .CCNL 2016-18 x riduzione fondo dirigenti	€ 74.556,97	€ -	
TOTALE PARTE PREVALENTE RISORSE VARIABILI ART. 67 C. 3		€ 375.239,43	€ -	
LIQUIDATO ANNO 2020 produttività individuale e collettiva (Performance)			€ -	
	RESIDUO x 2022		€ -	
SOMMA TOTALE FONDO	La somma totale della quantificazione del fondo deve coincidere con il totale delle spese + la somma disponibile	€ 971.618,43	€ -	€ 971.618,43



Milano il 29/12/2021

Nota a verbale

La UIL FPL Milano pur sottoscrivendo il C.C.D.I. del Comune di San Donato Milanese per forte senso di responsabilità, esprime forte dissenso in merito alla decisione di parte datoriale di non includere nella disponibilità del fondo per i dipendenti i risparmi derivanti dal non utilizzo della mensa aziendale nel corso del 2020.

1

Il Segretario Responsabile Funzioni Locali

UIL FPL MILANO

Gianluca Maritato