

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 2021

PREMESSA

In data 05.10.2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo in merito alla parte economica riguardo all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021 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 05.10.2021
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
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 2021

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	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 dall'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 2021 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:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;*
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni;*
- 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 2021, 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, 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 siano 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:

- 1. 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;

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 2021, 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.

F.TO DIGITALMENTE

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 2018-2020 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 2021 per un importo pari a euro.43.000,00.

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 2018-2020 del Comune di san Donato Milanese integrate dalle modifiche sopra riportate :

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)
F.TO DIGITALMENTE

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 2021

Relazione Tecnico-Finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2021 ha seguito il seguente iter:

- 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;
- con determinazione n°56 del 12.02.2021 area sviluppo di comunità si è provveduto alla quantificazione il fondo parte fissa per il finanziamento del trattamento di posizione e di risultato anno 2021 dell'area dirigenza nella somma di euro 181.467,25;
- 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;
- preintesa tra la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021 sottoscritta in data 05.10.2021.

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 2021 nei seguenti importi:

Sezione I– Risorse stabili

Riferimenti normativi	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
Ccnl 22.01.04 art.32, c.1	0,62% monte salari 2001	€ 33.345,72	IMPORTO
Ccnl 22.01.04 art.32, c.2	0,50% monte salari 2001	€ 26.891,71	UNICO
Ccnl 22.01.04 art.32, c.7	0,20% monte salari 2001 (vincolato alte professionalità-posizioni organizzative)	€ 10.756,68	CONSOLIDATO
Ccnl 09.05.06	0,5% monte salari 2003	€ 27.528,57	ANNO 2017
CCNL 2008 art.8 c.2	Aumenti nuovo contratto 0,6% monte salari 2005	€ 31.444,82	(ART. 67 C.1 CCNL 16-18)
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	€ 12.063,58	RIVISTO
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	

Sezione II – Risorse variabili

Riferimenti normativi	OGGETTO	Euro
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 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	€ 101.192,82
	TOTALE PARTE VARIABILE	€ 262.392,08

*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 868.085,17
Risorse variabili	euro 262392,08
Decurtazioni	-euro 158.858,82
Totale	euro 971.618,43

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 2021 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 2016-2021			
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 2021 A REGIME			
ccnl 21.5.2018 art.13 e seg.	fondo retribuzione di posizione P.O.	euro 133.900,00	FONDO PO INCREMENTATO
ccnl 21.5.2018 art.13 e seg.	fondo retribuzione di risultato P.O.	euro 24.000,00	
	TOT	157.900,00	
INCREMENTO CON ECONOMIE FONDO DIRIGENTI		19.150,00	
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE 2021 EFFETTIVE PREVENTIVO			
ccnl 21.5.2018 art.13 e seg.	fondo retribuzione di posizione P.O.	euro 120191,67	FONDO PO INCREMENTATO
ccnl 21.5.2018 art.13 e seg.	fondo retribuzione di risultato P.O.	euro 21.833,33	
	TOT	142.025,00	
INCREMENTO PO CON FONDO DIRIGENTI			
ccnl 21.5.2018 art.13 e seg.	P.O.	euro 3.275,00	

Lo stanziamento del fondo delle PO anno 2021 supera di euro **3.275,00** il fondo PO anno 2016. 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 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.	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	
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	
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	
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)	
TOTALE PREVENTIVO SPESE VARIABILI FINANZIATE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE		euro 100.379,00

ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18	indennità di turno	euro 53.000,00	PARTE PREVALENTE RISORSE VARIABILI ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E PER MESSI NOTIFICATORI
EX ccnl 1.4.99art.17, c. 2, lett. d), e)	indennità condizioni lavoro (rischio, disagio e maneggio valori)	euro 22.000,00	
EX ccnl 1.4.99art.17, c. 2, lett. d)	indennità servizio esterno	euro 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.	euro 88.000,00	
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	Obiettivi strategici	euro 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		euro 50.736,05	
CCNL 2016-18 art. 67 c.7 e art.15 c.7		euro 15.875,00	
TOT Performance obj strategici Almeno 30% della parte prevalente art 67 c.3		euro 123.682,46	
ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18 DISPONIBILE ANNO 2019 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Performance obj processo		euro 75.556,97	
PARTE PREVALENTE RISORSE VARIABILI ART. 67 C. 3		euro 375.239,43	

TOT RISORSE VARIABILI	euro 475.618,43
------------------------------	----------------------------

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 475.618,43
Somma residua x anno successivo	euro 0
Totale	euro 971.618,43

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 868.085,17 che a seguito delle detrazioni sono pari a euro 709.226,35 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 2021 per un importo pari a euro.43.000,00.

Il CCDI giuridico 2018-2020 ha approvato la disciplina delle progressioni orizzontali che, come modificato dal CCDI anno 2021 non **può prevederla progressione orizzontale di più del 50% dei dipendenti che possono partecipare alla PEO anno 2021.** 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 161.199,26** e per la performance individuale verranno utilizzati **euro 99.119,71** 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 99.119,71. 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 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 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 2021, con l'esclusione dal calcolo degli istituti "fuori tetto", così composto nel rispetto del tetto del salario accessorio 2016:

FONDO DIRIGENZA 2021	euro	185.000,00
PARTE FISSA	euro	174.994,43
PARTEV VARIABILE	euro	10.005,57
FONDO DIPENDENTI 2021	euro	813.744,33
PARTE FISSA RIDOTTA DALLE PO	euro	704.623,04
PARTE VARIABILE	euro	109.121,28
FONDO P.O. 2021	euro	142.025,00
FONDO STRAORDINARI 2021	euro	62.000,00
TOTALE	euro	1.202.769,33

Si evidenzia che il fondo dell'area dirigenza anno 2021 è stato ridotto rispetto al fondo area dirigenza anno 2016 di euro 30.800,00.

Detti euro 30.800,00 sono stati utilizzati per incrementare il fondo delle PO a regime per una somma pari a euro 19.150,00 mentre la somma rimanente pari a euro 11.650,00 è stata utilizzata per incrementare il fondo delle risorse decentrate dei dipendenti non dirigenti.

Per il solo anno 2021, inoltre, il fondo dipendenti e' stato aumentato di ulteriori euro 15.875,00 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 2021, 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 programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate su appositi capitoli 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)
F.TO DIGITALMENTE