

COMUNE DI SAN DONATO MILANESE

(Città Metropolitana di MILANO)

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, in merito alla parte giuridica del triennio 2023 – 2025 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023.

PREMESSA

In data 13.10.2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo in merito alla parte giuridica del triennio 2023 – 2025 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023 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 fondo dell'anno non può superare il fondo 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 13.10.2023
Periodo temporale di vigenza	Contratto giuridico anni 2023- 2025 Contratto economico anno 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente Dott. Giuseppe Brando: Segretario Generale, Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione (elenco sigle) Rappresentante RSU – CGIL FP - UIL FPL – CSA Firmatarie della preintesa: RSU – CGIL FP - CISL FP – CSA – UIL FP
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Accordo giuridico 2023-2025 b) Utilizzo risorse decentrate anno 2023

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 PIAO. 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 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)

L'ipotesi di contratto integrativo definisce i criteri di utilizzo del Fondo per i trattamenti accessori per il triennio 2023-2025 e la quantificazione e la ripartizione del fondo 2023 dando atto che i nuovi istituti, di seguito elencati, decorreranno dal 31.12.2022 a valere dall'anno 2023, fatto salvo diversa decorrenza prevista dal presente CCI.

A) Illustrazione dell'articolato del contratto

L'articolo 1 definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto integrativo. Il campo di applicazione è individuato nel personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato in servizio per almeno 4 mesi.

La durata del contratto 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 CCI per alcuni specifici istituti;
- la ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio, che avviene annualmente.

L'articolo 2 dà atto che ai sensi dell'art. 98 c.1 lett. c) del CCNL 16/11/2023, l'Amministrazione destina in favore del personale appartenente al corpo della Polizia Locale (comprensivo delle assunzioni programmate) per contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio una somma pari a quanto previsto nella deliberazione con la quale l'Amministrazione provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS a valere sulla quota determinata ai sensi dell'art. 208, comma 4, lett. c), e comma 5 del D. Lgs. n. 285/1992, comprensiva degli oneri riflessi pari al 10%.

Per l'anno 2023 detta somma è pari a euro 37.500,00.

L'articolo 3 riguarda il conferimento degli incarichi alle Elevate Qualificazioni/Posizioni Organizzative. Gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere, prorogati o istituiti entro il 1 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale, proseguono sino a naturale scadenza.

Le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni sono determinate in un importo non superiore a quanto destinato allo stesso istituto nell'anno 2016, fatto salvo aumenti in deroga previsti da norme di legge o contrattuali, così come meglio sotto riportato ed evidenziato nel prospetto di quantificazione del fondo incentivante allegato all'accordo.

Per quanto riguarda la definizione dei criteri per l'individuazione, la graduazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione ex Posizioni Organizzative, si ribadiscono i criteri definiti nel REGOLAMENTO DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE approvato con la deliberazione di G.C. n. 65 del 02.05.2019 così come modificato dalla deliberazione di G.C. n. 135 del 03.12.2020, mentre per l'istituzione e la pesatura delle PO/EQ si ribadisce quanto approvato dalla deliberazione di G.C. n. 73 del 14.05.2019 e successivamente modificata dalla deliberazione di G.C. n. 146 del 17.12.2020

L'articolo 4 definisce l'ammontare e l'utilizzo delle risorse decentrate così come previsto nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato. Inoltre dà atto che ai fini della verifica del rispetto del limite del salario accessorio previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017, si calcolano unitariamente i fondi dei dipendenti che compongono il salario accessorio (FONDO DIRIGENZA FONDO DIPENDENTI FONDO PO/EQ, FONDO STRAORDINARI);

L'articolo 5 conferma che il fondo per le risorse decentrate è decurtato di un importo pari a quanto destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. **Tale decurtazione è pari ad Euro 138.750,00.**

Sulla base del sistema di pesatura delle PO a regime, effettuata nell'anno 2021 ed in essere anche nell'anno 2023, la spesa di retribuzione di posizione e di risultato sarebbe pari ad euro **157.900,00** (euro **19.150,00** in più rispetto all'anno 2016 come sopra riportato) oltre ad euro **2.685,71** che incrementano il fondo delle E.Q/PO ai sensi dell'art. 79 c.3 e c.5 del CCNL 16.11.2022, pari allo 0,22% ms 2018 del fondo delle EQ/PO parametrato all'anno 2021, comprensivo dell'una tantum non applicato nell'anno 2022, che non sono sottoposte al limite dell'art. 23 c.2 del D.Lgs 75/2017;

Si dà atto che nell'anno 2023 l'A.C. ha deciso di destinare la differenza fra il tetto del fondo dirigenza anno 2016 e la parte del fondo dirigenza 2023, pari a euro **40.805,57**, alla parte variabile del fondo dei dipendenti e alla indennità per le Posizioni Organizzative/Elevata Qualificazione;

Nell'anno 2023 non si prevede di assegnare la EQ ex PO di direzione dei Servizi Socio-educativi, pertanto, la spesa per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2023 sarà pari a **euro 143.100,00** anziché euro 157.900,00 con un incremento del fondo delle EQ/PO di euro **4.350,00** rispetto al fondo 2016 che verrà finanziata con i risparmi del fondo della dirigenza come sopra riportato;

Si dà atto che detta somma di euro 143.100,00 è incrementata di euro **2.685,71** per quanto meglio sopra riportato ai sensi dell'art. 79 c.3 e c.5 del CCNL 16.11.2022 che non è sottoposta al limite dell'art. 23 c.2 del D.Lgs 75/2017;

L'articolo 6 disciplina l'indennità condizioni di lavoro.

L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori in applicazione dell'art. 7 c. 4 lett. a) del CCNL 21.05.2018.

L'indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui ai commi precedenti entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come disciplinato dall'accordo.

L'articolo 7 riporta :

- la disciplina dell'**indennità di turno** ai sensi dell'art.30 del CCNL 16/11/2022.
I Servizi individuati sono: Polizia Locale (per la quasi totalità del personale ad esclusione di quello amministrativo), Cascina Roma (limitatamente a 2 dipendenti).
- la disciplina **dell'indennità di reperibilità** ai sensi dell'art. 24 del CCNL del 21/05/2018.
Le parti danno atto che non vi sono stanziamenti per detta indennità in quanto l'Amministrazione non ha istituito aree di pronto intervento per le quali sia richiesto il servizio di pronta reperibilità.
- la disciplina delle prestazioni di lavoro svolte in **orario notturno, festivo e festivo-notturno**, ai sensi dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14/09/2000,

L'articolo 8 disciplina l'indennità di specifiche responsabilità.

In applicazione dell'art. 84 del CCNL del 16/11/2022, vengono disciplinati i nuovi criteri per l'erogazione di una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a Euro 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di Euro 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i criteri di seguito indicati.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono comportare necessariamente l'assunzione, nello svolgimento delle prestazioni richieste, di una o più delle fattispecie di rilevante responsabilità che vengono esplicitate nel CCI. Il riconoscimento dell'indennità avviene a seguito di valutazione dei contenuti dell'incarico assegnato dal Dirigente. Le indennità di cui sopra non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità.

La nuova indennità decorre dal 31/12/2023 a valere dall'anno 2024.

L'articolo 9 disciplina l'indennità di servizio esterno del personale della Polizia Locale.

Ai sensi dell'art 56-quinquies del CCNL del 21/05/2018, e dell'art. 100 del CCNL 16/11/2022, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera diurno dell'importo di euro 3,00. Per i servizi esterni svolti in giornate festive o in orari serali l'indennità giornaliera è prevista in euro 5,00.

Le parti concordano che compete una indennità giornaliera dell'importo di Euro 1,00 agli operatori della polizia Locale per le sole giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per almeno metà della giornata lavorativa.

L'articolo 10 disciplina l'indennità di funzione del personale della Polizia Locale.

Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 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. Dette responsabilità sono quantificabili in 1.800,00 euro annui, per n.3 responsabili dell'Area Funzionari ex Cat. D che svolgono le più alte funzioni di coordinamento e controllo di unità operative. Complessivamente si stanziavano 5.400,00 euro

L'articolo 11 chiarisce che l'indennità di direzione prevista dall'art. 34, comma 1, lettera b), del D.P.R. n. 268/87 in favore del personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale è riassorbita dalle indennità di posizione organizzativa o di specifica responsabilità.

L'articolo 12 disciplina la progressione economica all'interno dell'area.

L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-16/11/2022, con le integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL.

Possono partecipare alla procedura selettiva annuale per ciascuna posizione nella propria area tutti i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1 gennaio dell'anno di riferimento che

- negli ultimi **tre** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- hanno conseguito un punteggio di valutazione individuale medio nel triennio antecedente non inferiore al 60% del massimo ottenibile nel triennio di riferimento. Per il personale assunto tramite mobilità verranno acquisite le schede di valutazione individuale dall'Ente di provenienza.;

Il numero di "*differenziali stipendiali*" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito percentualmente, in sede di contrattazione integrativa fino al massimo del 50% dei dipendenti di ogni area aventi diritto di partecipare nell'anno di riferimento in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;

Per ciascuna Area è formulata una graduatoria (espressa in centesimi) sulla base dei seguenti criteri:

- a) **60%**: 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) **30%**: incidenza dell'esperienza maturata dal dipendente nella area di appartenenza. **1,5 punti all'anno**, per massimo venti, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento. Per le eventuali frazioni si calcola 0,75 punti ogni 6 mesi effettuati ;

- c) **10%** : per la formazione intesa come capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati). Il punteggio viene calcolato sulla base di:

- Certificazioni competenza *lingua straniera / informatica*,
- Partecipazione a corsi e percorsi di formazione.
- Abilitazioni professionali.

Le parti danno atto che nell'anno 2023 si prevedono progressioni orizzontali all'interno dell'area pari al 50% dei partecipanti di ogni area per una somma indicativa pari a euro 28.000,00 parametrata al numero dei dipendenti aventi diritto, da integrare nel caso di progressione di personale con profilo professionale della "sezione speciale" sopra riportata

L'articolo 13 riporta le disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale che incrementano il fondo delle risorse decentrate.

In particolare, per il personale non apicale, in ragione dell'apporto delle risorse che specifiche disposizioni di Legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale e dell'impegno lavorativo dedicato alle suddette prestazioni, le parti concordano per l'applicazione di un meccanismo perequativo di ripartizione della quota di produttività generale, o del risultato delle elevate qualificazioni/posizioni organizzative sulla base dei seguenti criteri:

- qualora l'incentivo di cui sopra, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, non superi **Euro 2.500,00**, non si opera alcuna riduzione;
- qualora l'incentivo ammonti **tra Euro 2.500,01 e Euro 5.000,00**, si opera una riduzione della produttività individuale **del 5%**;

- per gli incentivi **superiori a Euro 5.000,00**, si opera una riduzione della produttività individuale **del 10%**.

La distribuzione della produttività complessiva dell'Ente tra le diverse Aree, o del risultato delle EQ/PO, viene effettuata tenendo conto delle riduzioni di cui trattasi, con conseguente aumento della produttività teorica o del risultato a favore di tutti i dipendenti che non beneficiano degli incentivi per specifiche disposizioni di Legge sulla base del punteggio riportato nell'apposita scheda di valutazione

L'articolo 14 disciplina la ripartizione di eventuali risparmi dovuti ai piani di razionalizzazione come previsti ai sensi dell'art. 16, commi 4-6, del D.L. n. 98/2011.

I suddetti risparmi, che devono essere aggiuntivi rispetto a quelli realizzati ai sensi della normativa vigente, sono utilizzati annualmente nella misura del 50 per cento, per il finanziamento del trattamento accessorio del personale, di cui all'art. 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Dette risorse sono destinate:

- nella misura del 50% al personale direttamente coinvolto nella realizzazione dei piani di razionalizzazione, secondo le modalità di cui al comma 5;
- per il rimanente 50% ad incremento del fondo della produttività generale del personale, e verranno erogate sulla base del Sistema di valutazione vigente al momento dell'erogazione

L'articolo 15 disciplina i criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance.

Si dà atto che il sistema incentivante è orientato, nel limite delle risorse disponibili, al riconoscimento degli apporti individuali e/o di gruppo in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di evoluzione, di recupero, di razionalizzazione e di miglioramento, costituenti momenti di incremento della performance.

Le parti nel rispetto delle prerogative dell'Amministrazione, concordano che l'erogazione del salario variabile di performance avvenga sulla base della valutazione, come risultante dalla scheda individuale di cui al sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato dall'Amministrazione con atto di Giunta comunale.

L'articolo 16 riporta gli obiettivi di performance strategici finanziati dalla parte variabile del fondo.

A seguito di apposita deliberazione della G.C. l'Amministrazione ha ritenuto di finanziare per l'anno 2023, mettendo a disposizione euro 120.293,83 ai sensi dell'art.79 c.2 lett. c), lett b) e art.79 c.6 a art.17 c.6 ultimo periodo, i seguenti obiettivi strategici:

N°	OBIETTIVI 2023
1	Nuove Fragilità
2	Riscrittura e divulgazione manuale manutenzioni Immobili SAP
3	Rigenerazione Urbana Area Orti Scolmatore
4	Avvio Monitoraggio Cronoprogramma Opere Pubbliche/Implementazione software per controllo di gestione e strategico
5	Digital Strategy
6	PNRR Next Generation Eu
7	Valorizzazione del Patrimonio Immobiliare
8	San Donato Comune 4.0 - Area Servizi Tecnici (Gtuaop) - Area Svico - Area Svipro - Servizio Autonomo di Polizia Locale - Risorse Umane

9	Compliance Digitale Tributi
10	Applicazione Neo CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 e Contratto Integrativo Giuridico 2023-2025
11	Implementazione della Sicurezza Percepita
12	Educazione alla Legalità

Invece per quanto riguarda i seguenti obj:

13	Progetto Incentivi Servizio Entrate esercizio 2023
----	--

è finanziato da apposite entrate previste dall'art.1 c.109 del 30.12.2018 par euro 36.895,70

14	Presidio del Territorio in orario serale
----	--

E' finanziato dai proventi dell'art.208 TULPS per euro 64.625,85;

Per definire il valore economico del singolo obiettivo si rimanda al "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

Si dà atto del rispetto dell'art. 80, comma 3 del CCNL 16/11/2022, che prevede che almeno il 30% delle risorse variabili stanziare siano finalizzate ai premi correlati alla performance individuale.

L'articolo 17 disciplina l'attribuzione degli incentivi di produttività per gli obiettivi di performance finanziati dalla parte stabile del fondo, la parte del fondo che residua alla fine dell'anno dall'applicazione di tutti gli altri istituti contrattuali finanziati con la parte stabile del fondo sarà suddivisa fra tutti i dipendenti sulla base del raggiungimento dell'obiettivo, della valutazione dei comportamenti organizzativi e delle presenze/assenze sul lavoro sulla base di un budget di Settore (macro-struttura organizzativa) che viene assegnato ai rispettivi Dirigenti come segue:

- la quota è proporzionata per Settore, in rapporto diretto con la retribuzione riportata in bilancio in sede di consuntivo per il personale del Settore;
- sarà comunque sempre possibile prevedere stanziamenti per obiettivi specifici finanziati con la parte fissa del fondo incentivante;
- ogni dirigente, con le metodologie di valutazione richiamate, gestisce l'assegnazione dei compensi nei confronti dei dipendenti del proprio Settore, nel rispetto del rapporto risultato/performance.

L'articolo 18 disciplina la differenziazione del premio individuale previsto ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022

La misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (almeno 60/100 come da "Sistema di misurazione e valutazione performance" dell'Ente).

Possono beneficiare di dette maggiorazioni del premio individuale una quota massima pari al 10% del personale assegnato ad ogni Settore 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 al Settore.

Articolo 19: ai sensi dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 si dà atto che a seguito di verifica dell'esistenza delle condizioni finanziarie per destinare un incentivo di produttività a favore dei messi notificatori si prevede una indennità pari al 100% del rimborso spese per la notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, che verranno incassati dal Comune di San Donato Milanese, sulla base di una relazione da parte dei messi stessi e avvalorata dal Dirigente di riferimento.

Articolo 20: disposizioni finali di chiusura che rimandano per quanto non disciplinato al CCNL vigente e ai precedenti CCDI per le parti ancora valide.

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

Come già riportato sopra, con apposita deliberazione di G.C. l'Amministrazione, per l'anno 2023, ha approvato n° 17 obiettivi finanziati:

n.14 ai sensi dell'art.79 c.2 lett. c), lett b) e art.79 c.6 a art.17 c.6 ultimo periodo del CCNL del 21/05/2018 per euro 120.293,83 ;

n. 1 è finanziato da apposite entrate previste dall'art.1 c.109 del 30.12.2018 per euro 36.895,70;

n. 1 e' finanziato dai proventi dell'art.208 c.4 del CdS per euro 64.625,85;

Dette risorse sono state rese disponibili dal NdV a seguito dell'avvenuta certificazione

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.81 del CCNL 16/11/2023 viene 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 Settore.

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

Nell'anno 2023 si prevedono progressioni orizzontali all'interno dell'area pari al 50% dei partecipanti di ogni area per una somma indicativa pari a euro 28.000,00 parametrata al numero dei dipendenti aventi diritto, da integrare nel caso di progressione di personale con profilo professionale della "sezione speciale" prevista dal CCNL del 16/11/2022.

Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base dei criteri meglio sopra riportati nell'articolo 12.

IL DIRIGENTE SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE
(Dott. Giuseppe Brando)

(Sottoscritta digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n.82/2005 e s.m.i.)

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, in merito alla parte giuridica del triennio 2023 – 2025 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023

Relazione Tecnico-Finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2023 ha seguito il seguente iter:

- determinazioni n° 46 del 04.04.2023 e n. 80 de 06.07.2023 Servizio Gestione Risorse Umane si è provveduto alla quantificazione delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità, continuità del personale non dirigenti, ex art. 79 cc. 1 del CCNL 16.11.2022;
- 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";
- la deliberazione di G.C. n 75 del 30.05.2023 con la quale è stato approvato il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 che ha approvato il Piano delle Performance anno 2022 del Comune di San Donato Milanese con gli obiettivi strategici, presentati dai dirigenti e validati dal Nucleo di Valutazione
- deliberazione di G.C. n. 128 del 19.09.2023 avente per oggetto: FONDO RISORSE DECENTRATE DETERMINAZIONE PARTE VARIABILE - AREA PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2023 - INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE PER COSTITUZIONE FONDO con la quale:
 - sono stati approvati gli indirizzi alla delegazione trattante per la definizione del fondo incentivante per l'anno 2023
 - sono state stanziare per la costituzione della parte variabile del fondo incentivante 2023 personale non dirigente;
- determinazione n. 96 del 17/10/2023 Servizio Gestione Risorse Umane avente per oggetto: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 - QUANTIFICAZIONE RISORSE VARIABILI FONDO INCENTIVANTE AREA PERSONALE DIRIGENTE E AREA PERSONALE NON DIRIGENTE con la quale si è dato atto della quantificazione complessiva del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2023 del personale non dirigente pari ad euro 1.080.491,79 ;
- Preintesa del CCI 2023-2025 tra la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023 sottoscritta in data 13 ottobre 2023.

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzione Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione e allegato al CCI economico 2023 nei seguenti importi:

Sezione I– Risorse stabili

PARTE STABILE	OGGETTO	Euro.
	Risorse con carattere di certezza, stabilità e continuità anno 2004	Euro 612.396,26
	0,62% monte salari 2001	Euro 33.345,72
	0,50% monte salari 2001	Euro 26.891,71
	0,20% monte salari 2001 (vincolato alte professionalità-posizioni organizzative)	Euro 10.756,68
Ccnl 09.05.06	0,5% monte salari 2003	Euro 27.528,57
CCNL 2008 art.8 c.2	Aumenti nuovo contratto 0,6% monte salari 2005	Euro 31.444,82

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09	Reinquadramento posizioni orizzontali 2004	Euro 14.236,43
	Reinquadramento posizioni orizzontali 2006	Euro 14.753,09
	Reinquadramento posizioni orizzontali 2008	Euro 10.640,00
	Reinquadramento posizioni orizzontali 2009 dal 1.1.10	Euro 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	Euro 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	Euro 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	Euro 15.011,38
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	Euro 16.723,20
Art.79 c.1 Lett.b) CCNL 2019-21	EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018, A DECORRERE DAL 31.12.2021 E A VALERE DAL 2022 : FUORI TETTO	Euro 16.562,00
Art.79 c.1 bis CCNL 2019-22	Incremento differenza B3-B1 e D3 - D1 9 MESI FUORI TETTO	Euro 8.991,88
	TOTALE	Euro 896.586,85

Sezione II – Risorse variabili

PARTE VARIABILE	OGGETTO	Euro.
Ccnl 1.4.99 art.15, c.5	riorganizzazione	Euro -
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	Euro 7.040,08
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	Euro 0,00
Art.79 c.3 CCNL 2019-2021	0,22% ms 2018 in proporzione fra fondo e PO 2023 + UNA TANTUM 2022 FUORI LIMITE	Euro 18.449,08
Art.79 c.1 Lett.b) CCNL 2019-21	EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018, A DECORRERE DAL 31.12.2021 E A VALERE DAL 2021 E 2022 UNA TANTUM : FUORI TETTO	Euro 33.124,00
CCNL 2019-21 art. 79 c.2 lett.b) - Ccnl 1.4.99 art.15, c. 2 e.4	INTEGRAZIONE 1,2% m.s.1997 - VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	Euro 50.736,05
CCNL 2019-21 art. 79 c.2 lett.b) Ccnl 1.4.99 art.15, c.5	Obiettivi sviluppo, miglioramento, mantenimento	Euro 54.757,78

CCNL 2016-18 art. 67 c.7 e art.15 c.7	Obiettivi sviluppo, miglioramento, mantenimento - Incremento x riduzione TEMPORANEA fondo PO anno 2023 nel rispetto dell'art.23 c.2 D.lgs 75/2017	Euro 14.800,00
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 2022 nel rispetto dell'art.23 c.2 D.lgs 75/2018	Euro 21.655,57
Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. d)	% sponsorizzazioni, convenzioni, ecc.(vincolato)	Euro -
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	Euro 179,65
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 40.000,00
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 36.895,70
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	Euro -
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Art.56 quater CCNL 2016-2019	Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada FUORI TETTO ulteriori entrate rispetto esercizio precedente	Euro 64.625,85
Decurtazione dl fondo art. 23 c. 2 D.lgs. 75/2017	Riduzione per superamento salario accessorio 2016	Euro -
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	Euro -
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	Euro -
Art.67 c.3 Lett.f) CCNL 2016-18 - Ccnl 14.9.00 art.54	% notifiche messi atti amministrazione finanziaria (da verificare a consuntivo)	Euro 500,00
	TOTALE PARTE VARIABILE	Euro 342.763,76

*per **FUORI TETTO** si intendono le somme che non sono sottoposte al tetto dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2018 (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 896.586,85
Risorse variabili	Euro 342.763,76
Decurtazioni	-Euro 158.858,82
Totale	Euro 1.080.491,79

Sezione V – Elevate Qualificazioni ex 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 **157.900** con un incremento del fondo rispetto all'anno 2016 di euro **19.150,00**. 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 2023 le spese delle indennita' per le EQ/P.O. a seguito di risparmi a causa di mancanza di copertura di alcune P.O. e' pari a euro **143.100,00**. Si prevede una differenza di euro **4.350,00**, rispetto al fondo PO anno 2016 sopra riportato, che implementano il fondo dipendenti anno 2023 cosi' come meglio sotto riportato:

FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE 2016-2017			
ccnl 1.4.99 art.17, c.2 lett. c)	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 2023 A REGIME			
ccnl 16.11.2022 art.16 e seg.	fondo retribuzione di posizione P.O.	euro 133.900,00	FONDO PO INCREMENTATO
ccnl 16.11.2022 art.16 e seg.	fondo retribuzione di risultato P.O.	euro 24.000,00	
	TOT	157.900,00	
INCREMENTO CON DIFFERENZA FONDO DIRIGENTI		19.150,00	
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE 2023 EFFETTIVE PREVENTIVO			
ccnl 16.11.2022 art.16 e seg.	fondo retribuzione di posizione P.O.	euro 121.100,00	FONDO PO INCREMENTATO
ccnl 16.11.2022 art.16 e seg.	fondo retribuzione di risultato P.O.	euro 22.000,00	
	TOT	143.100,00	
INCREMENTO PO CON FONDO DIRIGENTI			
ccnl 16.11.2022 art.16 e seg.	P.O.	euro 4.350,00	
CCNL 2019-2021 art.79 c.2	INCREMENTO RISULTATO PO FUORI TETTO 2023 + UNA TANTUM 2022	2.685,71	
	TOT	145.785,71	

Lo stanziamento del fondo delle EQ/PO anno 2023 supera di euro **4.350,00** 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 con i risparmi del fondo della dirigenza come sopra riportato.

Si dà atto, inoltre, che detta somma di euro **143.100,00** è incrementata di euro **2.685,71** per quanto meglio sopra riportato ai sensi dell'art. 79 c.3 e c.5 del CCNL 16.11.022 che non è sottoposta al limite dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2017;

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

FONDO PARTE FISSA	Oggetto	Preventivo 2023
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)	€ 435.000,00
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	
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.	€ 775,00
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		€ 524.775,00

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

FONDO PARTE VARIABILE		
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	€ 40.000,00
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	€ 36.895,70
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.98 c.1 lett. c) CCNL 2019-2021	risorse per specifiche disposizioni di legge art.208 c.4 CdS FUORI TETTO ulteriori entrate rispetto esercizio precedente	€ 64.625,85
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
ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18	indennità di turno	€ 53.000,00
EX ccnl 1.4.99 art.17, c. 2, lett. d), e)	indennità condizioni lavoro (rischio, disagio e maneggio valori)	€ 22.000,00
EX ccnl 1.4.99 art.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.	€ 90.000,00
Art.71 DL.112/08	Detrazioni x malattia (a consuntivo)	€ -
CCNL 2019-2021 art.79 c. 2 lett.c) -CCNL 2016-18 art. 67 c.5 Lett. b - Ccnl 1.4.99 art.15, c.5	Obiettivi strategici	€ 54.757,78
CCNL 2019-2021 art.79 c. 2 lett.b)- .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 2019-2021 art.79 c. 6 e art.17 c. 6 ultimo periodo - CCNL 2016-18 art. 67 c.7 e art.15 c.7		€ 14.800,00
ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18	DISPONIBILE ANNO 2023 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Performance obj processo/mantenimento di cui euro 37.530,57 finanziati dall'art. 67 c.5 Lett. b) CCNL 2016-18 x riduzione fondo dirigenti	€ 114.401,41
TOTALE PREVENTIVO SPESE DI PARTE VARIABILI		€ 555.716,79

*per **FUORI TETTO** si intendono le somme che non sono sottoposte al tetto dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2018 (salario accessorio 2016)

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 524.775,00
Somme parte variabile	Euro 555.716,79
Somma residua x anno successivo	Euro 0
Totale	Euro 1.080.491,79

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo dipendenti

	POSIZIONE	RISULTATO	TOT
FONDO EQ/P.O. 2023	Euro 121.100,00	Euro 24.685,71	Euro 145.785,71

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 896.586,85 che a seguito delle detrazioni di euro - 158.858,82 sono pari a Euro **737.728,03** mentre le destinazioni di **utilizzo aventi natura certa e continuativa** (comparto, progressioni orizzontali, indennità educatrici ecc.) ammontano a Euro **524.775,00**. **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 CCI prevede che nell'anno 2023 vi siano progressioni orizzontali all'interno dell'area pari al 50% dei partecipanti di ogni area per una somma indicativa pari a euro 28.000,00 parametrata al numero dei dipendenti aventi diritto, da integrare nel caso di progressione di personale con profilo professionale della "sezione speciale".

Con il presente CCI è stato disciplinato l'istituto delle progressioni fra aree.

Possono partecipare alla procedura selettiva annuale per ciascuna posizione nella propria area solo i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1 gennaio dell'anno di riferimento che :

- negli ultimi **tre** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- hanno conseguito un punteggio di valutazione individuale medio nel triennio antecedente non inferiore al 60% del massimo ottenibile nel triennio di riferimento. Per il personale assunto tramite mobilità verranno acquisite le schede di valutazione individuale dall'Ente di provenienza.;

Il numero di "*differenziali stipendiali*" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito percentualmente, in sede di contrattazione integrativa fino al massimo del 50% dei dipendenti di ogni area aventi diritto di partecipare nell'anno di riferimento in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;

Per ciascuna Area è formulata una graduatoria (espressa in centesimi) sulla base dei seguenti criteri:

- a) **60%**: 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.
- b) **30%**: incidenza dell'esperienza maturata dal dipendente nella area di appartenenza. **1,5 punti all'anno**, per massimo venti, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento. Per le eventuali frazioni si calcola 0,75 punti ogni 6 mesi effettuati ;
- c) **10%** : per la formazione intesa come capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati). Il punteggio viene calcolato sulla base di:
 - Certificazioni competenza *lingua straniera / informatica*,
 - Partecipazione a corsi e percorsi di formazione.
 - Abilitazioni professionali.

Le parti danno atto che nell'anno 2023 si prevedono progressioni orizzontali all'interno dell'area pari al 50% dei partecipanti di ogni area per una somma indicativa pari a euro 28.000,00 parametrata al numero dei dipendenti aventi diritto, da integrare nel caso di progressione di personale con profilo professionale della "sezione speciale" sopra riportata

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 (escluse le indennità previste per legge in quanto vincolate) sono pari a **Euro 200.742,21** e per la performance verranno utilizzati **euro 120.293,83**, oltre a tutti i risparmi del preventivo delle spese fisse, preventivamente fissati in **euro 114.401,41** per una somma indicativa pari a **euro 234.695,24** superando la % prevista.

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 alle Performance individuale sono indicativamente pari a euro 234.695,24, ed alla maggiorazione, 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 2022 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.79 c.6 del CCNL del 16.11.2022 prevede inoltre che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

L'Amministrazione, così come riportato nella deliberazione sopra citata nel modulo 1 della presente relazione di G.C. n°128 del 19.09.2023, 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 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 2023, con l'**esclusione dal calcolo degli istituti "fuori tetto"**, così composto nel rispetto del tetto del salario accessorio 2016:

FONDO DIRIGENZA 2023	€ 174.994,43
PARTE FISSA	€ 174.994,43
PARTE VARIABILE	€ -
FONDO DIPENDENTI 2023	€ 822.674,90
PARTE FISSA RIDOTTA DALLE PO	€ 680.045,85
PARTE VARIABILE	€ 142.629,05
FONDO P.O. 2023	€ 143.100,00
FONDO STRAORDINARI 2023	€ 62.000,00
TOTALE	€ 1.202.769,33

da comparare con il salario accessorio anno 2016 così come sopra riportato, che non risulta superato, dando atto che in questo prospetto NON sono stati calcolati gli istituti contrattuali esclusi dal limite dell'anno 2016 individuati dalla Corte dei Conti e dalla dichiarazione congiunta n° 5 del CCNL 21.05.2018;

Si evidenzia che la stessa deliberazione di G.C. n. 128 del 19.09.2023 sopra citata ha dato atto che:

- sulla base del sistema di pesatura delle PO a regime, effettuata nell'anno 2021 ed in essere anche nell'anno 2023, la spesa di retribuzione di posizione e di risultato sarebbe pari ad euro **157.900,00** (euro **19.150,00** in più rispetto all'anno 2016 come sopra riportato) oltre ad euro **2.685,71** che incrementano il fondo delle E.Q/PO ai sensi dell'art. 79 c.3 e c.5 del CCNL 16.11.022, pari allo 0,22% ms 2018 parametrato all'ammontare del fondo delle EQ/PO anno 2021, comprensivo dell'una tantum non applicato nell'anno 2022, che non sono sottoposte al limite dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2017;
- nell'anno 2023 non si prevede di assegnare la EQ ex PO di direzione dei Servizi Socio-educativi, pertanto, la spesa per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2023 sarà pari a euro **143.100,00** anziché euro 157.900,00 con un risparmio di euro **14.800,00** rispetto agli euro **19.150,00** delle economie del fondo della dirigenza che finanziano l'incremento del fondo delle EQ/PO a regime, ed un incremento del fondo delle EQ/PO di euro **4.350,00** rispetto al fondo 2016;
- nell'anno 2023 la **differenza** fra euro **40.805,57**, riduzione fondo dirigenza, ed euro **4.350,00** incremento fondo EQ/PO, pari a euro **36.455,57** sono destinati alla parte variabile del fondo dei dipendenti ai sensi degli art. 79 c.6 e art.17 c.6 del CCNL 16.11.2022 per finanziare la performance degli stessi;

Si dà atto, quindi, che il trattamento accessorio impegnato nell'anno 2023, 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 EQ ex 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 "Madia.

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)
F.TO DIGITALMENTE