

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025**

In data 20 dicembre 2023 alle ore 10:30, presso la residenza municipale del Comune di SESTO SAN GIOVANNI, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale, così composta:

Presidente Segretario Comunale

Roberto Maria Carbonara;

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP

Bonfanti Alexandra

OO.SS. Territoriale UIL FPL

Marisa Pasina

OO.SS. Territoriale CISL FP

Vigna Agostino

OO.SS. Territoriale C.S.A.

Romano Corrado

R.S.U.

Barelli Roberto

Di Bitetto Teresa

Gambarin Manuela

Guerra Gerardo

La Grotteria Carmelino

Licciardello Maria Angela

Lorini Barbara

Lunghi Stefano

Marinoni Fabio

Pedrinelli Roberto

Salpietro Fabrizio

Settimio Sergio

Taldone Sara

Zampieri Paolo

Zarra Alessio

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) per il triennio 2023 – 2025.

SOMMARIO

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
<i>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....</i>	<i>3</i>
<i>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....</i>	<i>4</i>
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	5
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	5
<i>Art. 3 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....</i>	<i>5</i>
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	6
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	6
<i>Art. 4 Progressioni economiche all'interno delle aree.....</i>	<i>6</i>
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	10
<i>Art. 5 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....</i>	<i>10</i>
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	12
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	12
<i>Art. 6 Reperibilità.....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 7 Turnazioni.....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 8 Riduzione orario di lavoro</i>	<i>12</i>
<i>Art. 9 Lavoro straordinario e Banca delle ore.....</i>	<i>13</i>
<i>Art. 10 Flessibilità dell'orario di lavoro.....</i>	<i>13</i>
<i>Art. 11 Servizio mensa e buono pasto</i>	<i>14</i>
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	15
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	15
<i>Art. 12 Quantificazione delle risorse</i>	<i>15</i>
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	17
<i>Art. 13 Premio correlato alla performance organizzativa</i>	<i>17</i>
<i>Art. 14 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione</i>	<i>17</i>
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	20
<i>Art. 15 Principi generali.....</i>	<i>20</i>
<i>Art. 16 Indennità condizioni di lavoro.....</i>	<i>20</i>
<i>Art. 17 Indennità per specifiche responsabilità</i>	<i>23</i>
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT	30
<i>Art. 18 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....</i>	<i>30</i>
<i>Art. 19 Welfare integrativo</i>	<i>30</i>
TITOLO VI SEZIONI SPECIALI	33
CAPO I PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO	33
<i>Art. 20 Incentivi personale educativo e scolastico</i>	<i>33</i>
CAPO II POLIZIA LOCALE	34
<i>Art. 21 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.....</i>	<i>34</i>
<i>Art. 22 Proventi delle violazioni al codice della strada.....</i>	<i>34</i>
<i>Art. 23 Indennità di servizio esterno</i>	<i>35</i>
<i>Art. 24 Indennità di funzione del personale della polizia locale</i>	<i>35</i>
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....	37
<i>Art. 25 Disposizioni finali.....</i>	<i>37</i>

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente e le clausole contenute nei CCNL del Comparto "Funzioni Locali" vigenti.
2. Le principali fonti di riferimento risultano essere:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto "Funzioni Locali" - triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2-comma 2, 5, 7-comma 5, 40-commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45-commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare gli artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 245 del 13/10/2022, salva la prevalenza delle norme contrattuali, ove prescritta;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente;
 - g) I CCNL del Comparto "Regioni-Autonomie Locali", sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula, salve le diverse decorrenze ivi indicate. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Le parti convengono che il presente contratto decentrato sia oggetto di monitoraggio e che almeno una volta l'anno, o comunque su richiesta di una delle parti, la delegazione trattante si riunisca per verificarne lo stato di attuazione.
5. Il presente CCDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa che vengano con il medesimo disciplinati.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Capo I
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma, entro venti giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Nuovo sistema di classificazione

Art. 4 Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree previsto dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate, per l'anno 2023, ai differenziali stipendiali ammontano a € 70.000,00.
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella¹:

AREA	% passaggi sui dipendenti che concorrono	N. differenziali attribuibili	Misura lorda differenziale stipendiale (Tabella A CCNL 16/11/2022)	Risorse necessarie
Operatori esperti	35%	11	650,00 €	7.150,00 €
Istruttori	30,5%	49	750,00 €	36.750,00€
Funzionari ed E.Q.	17,5%	16	1.600,00 €	25.600,00 €
TOTALE		76		€ 69.500,00

La previsione delle risorse necessarie per i differenziali sopra indicati è stata effettuata considerando la misura annua lorda del differenziale stipendiale di cui alla Tabella A allegata al CCNL vigente.

Nel caso in cui la progressione economica sia assegnata al personale di cui agli artt. 92 e/o 96 del CCNL, per la misura del differenziale stipendiale dovrà essere considerato l'incremento di € 350,00; mentre per il personale di cui all'art. 102 del CCNL, per la misura del differenziale stipendiale, dovrà essere considerato l'incremento di € 150 relativo al personale inquadrato nell'Area degli istruttori e l'incremento di € 200 per il personale inquadrato nell'Area dei

¹ Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.

funzionari ed EQ. In tali casi, in base alle graduatorie redatte secondo i criteri sotto indicati, il numero dei differenziali attribuibili sarà corrispondentemente ridotto, garantendo i differenziali tra le percentuali di passaggi sopra definiti, fino ad arrivare ad una spesa massima, per l'anno 2023, di € 70.000,00.

B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni, non hanno beneficiato di alcuna progressione economica e hanno ottenuto un punteggio nella valutazione individuale con una media nei due anni superiore a 750.

Per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

- b) Per concorrere alla selezione, occorre non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite	Totale massimo
Operatori esperti	55	40	5	100
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari ed E.Q.	70	20	10	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite

Le competenze professionali possono essere acquisite a seguito di:

- a) ampliamento dei processi su cui la persona valutata è stata impegnata o dei contenuti degli stessi processi, conseguente a iniziative di riorganizzazione o di cambiamento di ruolo o di sistemi di relazione con gli utenti;
- b) assunzione di maggiore responsabilità di ruolo nell'esercizio delle specifiche attività assegnate;

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Referente delle relazioni con gli utenti;
 - Referente delle relazioni con i corpi intermedi del territorio;
 - Coordinamento di personale;
 - Referente per la segnalazione di guasti, malfunzionamenti, altre criticità .
- c) proposta e realizzazione di innovazioni sul prodotto/servizio assegnato per gli utenti interni/esterni, convalidate a livello operativo;
 - d) esperienze di tutoring nei confronti di persone di nuovo inserimento e/o di diffusione di knowhow;
 - e) temporanea sostituzione di colleghi appartenenti alla stessa categoria con diverso profilo professionale o con diversa specializzazione nello stesso profilo.

Il punteggio sarà assegnato secondo il seguente criterio:

- Area operatori esperti: 1 punto per ciascun item sopra riportato se presente la relativa condizione;
- Area Istruttori e Area funzionari ed E.Q: 2 punti per ciascun item sopra riportato se presente la relativa condizione.

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B e C.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo, pari al 3% del punteggio individuale ottenuto con l'applicazione dei criteri sopra indicati.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, nell'ambito del numero di differenziali attribuibili secondo quanto definito dal comma 3, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 5 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate e della valutazione, seguendo il seguente calcolo:
 - **Retribuzione di posizione spettante** = Retribuzione di posizione assegnata x tempo lavoro (mesi di incarico nell'anno)
 - **Peso posizione (%)** = Retribuzione di posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
 - **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100
 - **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione /1000.

Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso di esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.

Ai sensi dell'art. 7 comma 2 lett. v) del CCNL 2019/2021, alla retribuzione di risultato degli incarichi di EQ per l'anno 2023, tenuto conto anche dell'incremento derivante dall'applicazione dell'art. 79 comma 3 del CCNL del 16/11/2022 per gli anni 2022 e 2023 di €14. 225,28, è destinato il 24,21% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ previsti nell'Ente, così suddiviso:

- il 21,22% destinato a tutti gli incarichi di EQ dell'Ente (compresi quelli a cui sono attribuite le funzioni di cui all'art. 45 c. 4 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, parametrando la retribuzione di risultato all'importo della retribuzione di posizione complessiva (quota art. 47 c. 4 e quota art 47 c. 5 del Regolamento) e proporzionata alla valutazione;

- il 2,99% destinato ai soli incarichi di EQ a cui sono attribuite le funzioni di cui all'art. 45 c. 4 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, parametrando la quota aggiuntiva di retribuzione di risultato all'importo della retribuzione di posizione complessiva (quota art. 47 c. 4 e quota art 47 c. 5 del Regolamento) e proporzionata alla valutazione.

La destinazione di risorse alla retribuzione di risultato per gli anni successivi al 2023 sarà definita annualmente.

2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022², al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, ad eccezione dei compensi professionali degli avvocati ai quali si applica quanto previsto dal regolamento vigente in materia, a decorrere dal 1/1/2023, viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

<i>Incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>5.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>5.001,00</i>	<i>7.000,00</i>	<i>10%</i>
<i>7.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Oltre</i>	<i>10.000,00</i>	<i>30%</i>

3. L'ammontare delle riduzioni di cui al comma 2 è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

² j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 6 Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. I servizi di reperibilità istituiti nel Comune di Sesto San Giovanni sono i seguenti: Polizia Locale, ICT, emergenza neve e autisti per attività istituzionali. L'elenco dei servizi è suscettibile di adeguamento in relazione alle eventuali mutate esigenze organizzative.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile per servizio di reperibilità, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si rinvia a quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018.

Art. 7 Turnazioni

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 16/11/2022, è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato, nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

Art. 8 Riduzione orario di lavoro

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)³

1. Per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, individuato nelle seguenti figure:

lavoratori addetti alla Polizia locale;

educatrici degli asili nido;

³ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

lavoratori addetti alla Biblioteca Centrale,

si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

Art. 9

Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
 - a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari 10, nel rispetto del budget assegnato.
 - b. In caso di esigenze organizzative che possono comportare il superamento del limite individuale di 180 ore, le parti concordano di incontrarsi preventivamente per ridefinire il tetto massimo, nel limite massimo delle risorse disponibili.

Art. 10

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono stabiliti i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita:
 - a) la flessibilità oraria in entrata e di uscita è garantita a tutti quei dipendenti che non lavorano in turno;
 - b) nell'ambito della flessibilità oraria i dipendenti prestano servizio tra le ore 8 e le ore 19,30, dal lunedì al giovedì e tra le ore 8 e le ore 17 il venerdì, garantendo sempre e comunque la copertura degli sportelli aperti al pubblico e la trasversalità dei servizi interni, secondo la programmazione effettuata con congruo anticipo e fermo restando la possibilità di deroga a tali fasce orarie, sia in entrata che in uscita, per motivate esigenze di funzionamento del servizio, gravi e documentate, segnalate dai Direttori /Dirigenti / Responsabili;
 - c) la prestazione minima giornaliera per i dipendenti a tempo pieno è di 5 ore dal lunedì al giovedì e di 3 ore e 30 minuti il venerdì;

d) la prestazione minima giornaliera per i dipendenti a tempo parziale è pari alla metà dell'orario giornaliero e la rilevazione delle presenze potrà essere effettuata su base mensile su richiesta del lavoratore interessato e previa autorizzazione del responsabile del servizio;

e) qualora la prestazione giornaliera ecceda le 6 ore, il dipendente deve effettuare una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psico/fisiche edell'eventuale consumazione del pasto;

f) i dipendenti devono lavorare fino a garantire un monte ore mensile determinato dai giorni lavorativi del mese moltiplicati per l'orario teorico giornaliero (paria 7 ore e 12 minuti);

g) restano invariate e definite le disposizioni oggi vigenti che riguardano lo sbilanciamento orario di n.5 ore, a credito o a debito, su base mensile, applicabile all'orario flessibile mensile per il personale a tempo pieno.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

Art. 11

Servizio mensa e buono pasto

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)⁴

1. In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e dell'impossibilità di introdurre modificazioni all'organizzazione del lavoro alle seguenti figure professionali verrà riconosciuto un buono pasto, per ogni giornata effettivamente lavorata:

- Agenti, Sottufficiali e Ufficiali della PL per i turni serali, notturni e festivi, nonché nella giornata di sabato. Inoltre, durante i turni ordinari feriali essi potranno usufruire del servizio mensa dopo il primo turno e prima del secondo turno, mentre durante il terzo e il quarto turno potranno usufruire di una pausa per la consumazione del pasto della durata di 30 minuti secondo quanto previsto dall'art. 35 comma 10 del CCNL 16/11/2022. Nel caso in cui l'attività lavorativa svolta nel primo turno, si prolunghi oltre l'orario di apertura della mensa, per motivi di servizio, motivati e certificati dal Comandante/ Responsabile, che eccezionalmente rendano impossibile interrompere lo stesso , alle figure professionali di cui al presente punto sarà riconosciuto il buono pasto;
- per il personale che garantisce la continuità dei servizi nella giornata del sabato, in applicazione dell'art. 35 c. 3 del CCNL 16/11/2022.

⁴aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 12
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altre che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.
2. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL del 16.11.2022. Per l'anno 2023 le risorse sono destinate secondo quanto all'allegato A.
3. Secondo quanto previsto negli strumenti adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse secondo gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance e nell'ottica della crescita professionale continua di tutti i dipendenti;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali – quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

4. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti delle risorse disponibili nel fondo risorse decentrate di cui all'art. 80 del CCNL del 16.11.2022. Nell'ipotesi in cui le variazioni di personale comportino una maggiore spesa a titolo di indennità, sarà decurtata di pari importo la quota destinata alla performance individuale e la parte pubblica ne darà comunicazione alla parte sindacale.

5. Per tutta la durata e applicazione del presente accordo decentrato integrativo viene garantito il pagamento delle voci finanziate dalle risorse stabili.

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 13

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.

2. I Direttori/Dirigenti entro il 31 gennaio di ciascun anno dovranno presentare al Direttore dell'area strutturale, dell'organizzazione e pianificazione strategica eventuali proposte progettuali in coerenza con gli obiettivi definiti nel PIAO.

La Giunta Comunale in sede di quantificazione delle risorse variabili, individuerà i progetti strategici di mantenimento e/o miglioramento quali quantitativo dei servizi relativi agli obiettivi ritenuti di particolare rilevanza, il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO), definendone il valore economico.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Direttore/Dirigente.

4. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa rientrano i progetti per obiettivi del personale scolastico ed educativo come disciplinati dal successivo articolo 20.

5. Per l'anno 2023 le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa l'importo di cui all'Allegato A, dando atto che si riferisce ai progetti strategici di cui all'Allegato B. Con riferimento ai progetti di mantenimento "Progetto di sicurezza del Corpo di Polizia Locale di Sesto San Giovanni" e "Progetto eventi con prestazione lavorativa nel giorno di riposo settimanale", per i quali c'è la necessità di garantire la continuità dei servizi svolti, gli stessi si intendono prorogati per l'anno 2024 fino a nuove determinazioni.

Art. 14

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 9 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che la quota destinata alla performance individuale potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 9, viene suddiviso tra i vari Settori/Servizi autonomi, in funzione del numero e della composizione per Area contrattuale (con riferimento ad un parametro economico pari alla somma della retribuzione tabellare annua e dei differenziali stipendiali annui attribuiti al dipendente) del personale dipendente, con la seguente formula:

$$P.I.T. = F / \Sigma p.e. \times p.e.$$

P.I.T. = Premio performance individuale teorico

F = Fondo da ripartire

$\Sigma p.e.$ = sommatoria dei parametri economici

p.e. = parametro economico (somma della retribuzione tabellare annua dell'Area contrattuale di appartenenza e dei differenziali stipendiali annui attribuiti al dipendente)

$$P.I. = \Sigma P.I.T. / \Sigma p \times p.i.$$

$\Sigma P.I.T.$ = Sommatoria dei premi performance individuale teorici dei dipendenti del Settore/Servizio autonomo di appartenenza

Σp = sommatoria dei punteggi del Settore/Servizio autonomo di appartenenza

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 60 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, ecc.), il parametro economico del dipendente verrà opportunamente proporzionato.
7. Un punteggio inferiore a 600 esclude dall'accesso al premio performance individuale.
8. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance individuale dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:
 - incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;

- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) (condono edilizio, Istat ecc.), ad eccezione di compensi professionali degli avvocati ai quali si applica quanto previsto dal regolamento vigente in materia;

subirà le seguenti riduzioni:

<i>Incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>5.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>5.001,00</i>	<i>7.000,00</i>	<i>10%</i>
<i>7.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Oltre</i>	<i>10.000,00</i>	<i>30%</i>

Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla premialità "performance individuale" degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra.

9. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

10. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 17% del personale valutato positivamente nell'ambito dell'Area organizzativa di riferimento, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 9 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

11. Le parti stabiliscono di destinare alla maggiorazione di cui al comma 9 la quota derivante dal seguente calcolo:

n° dipendenti max (17% del personale valutato positivamente) * 30% del valore medio pro-capite

12. Si considera valutato positivamente il dipendente che consegue almeno il punteggio per l'accesso al premio performance individuale.

13. Il tetto massimo del premio performance individuale (comprensivo della maggiorazione di cui al comma 9) è pari a € 2.000,00.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 15

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del rispettivo datore di lavoro.
4. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
6. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance individuale fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 16

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)

1. Gli enti corrispondono un' unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui sopra per almeno il 50% dell'orario di lavoro giornaliero e sarà liquidata a seguito di una dichiarazione effettuata dal direttore/dirigente; gli oneri per la corresponsione dell'indennità stessa sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Tale indennità è riconosciuta nei seguenti casi:

A. ATTIVITA'DISAGIATE:

Sono di seguito individuate in base ai seguenti criteri:

1) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del lavoratore (es: prestazione resa in orario ordinario in giornate prefestive e festive o oltre le ore 19). La condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori con analogo ruolo/ profilo professionale/mansioni;

2) prestazione richiesta e resa a favore di utenza con particolare fragilità sociale.

L'indennità è erogata per i giorni di effettiva prestazione, certificati dal Direttore/Dirigente.

In base al criterio di cui al precedente punto 1) hanno diritto all'indennità:

- Commessi della guardiola del Servizio Demografico;
- Commessi della guardiola del palazzo comunale;
- Personale degli Uffici Anagrafe, Elettorale e Stato Civile;
- Operatori bibliotecari;
- Assistenti bibliotecari;
- Bibliotecari;
- Personale dell'Ufficio Informagiovani;
- Dipendenti tecnici impiegati in ispezioni di cantiere per almeno il 50% della prestazione lavorativa, che non percepiscono altre indennità (es. indennità per specifiche responsabilità etc.);
- Dipendenti a diretto contatto con il pubblico per almeno il 50% della prestazione lavorativa (es. dipendenti dell'ufficio tutele, dell'ufficio cimiteriale e dello sportello welfare casa), che non percepiscono altre indennità (es. indennità per specifiche responsabilità etc.).

In base al criterio di cui al precedente punto 2) hanno diritto all'indennità:

- Educatori ADM/CDD;
- Assistenti sociali.

B) ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHI

Al personale che svolge attività lavorative esposte a rischi e pertanto dannose o pericolose per la salute, viene riconosciuta l'indennità di cui al presente articolo che è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio per almeno il 50% dell'orario di lavoro giornaliero. L'indennità viene erogata ai dipendenti sulla base di una dichiarazione effettuata dal direttore / dirigente, attestante che il dipendente svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute e di integrità personale.

Le prestazioni di lavoro rischiose sono quelle svolte da:

- Autisti addetti al trasporto di persone;
- Archivisti per le ore di accesso all'archivio;
- Cuochi della refezione e dei nidi;
- Addetti alla manutenzione strade-stabili, segnaletica e verde pubblico, nonché operatori del nucleo igiene urbana per le attività svolte all'esterno;
- Personale esecutore dei servizi cimiteriali e mortuari;
- Operatori dell'Economato addetti alla movimentazione carichi.

Comune di SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di MILANO

L'individuazione degli aventi diritto alle indennità di cui alle lett. A) e B) di valori delle indennità delle condizioni di lavoro verranno riviste annualmente entro il 31 dicembre di ogni anno.

I valori dell'indennità condizioni di lavoro sono così definiti:

Categorie aventi diritto secondo decentrato normativo	INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO
A) ATTIVITA' DISAGIATE	Importo giornaliero
Personale degli Uffici Anagrafe-statocivile-elettorale (6gg lavorativi)	€ 4,20
Personale degli Uffici Anagrafe-statocivile-elettorale (5gg lavorativi)	€ 5,04
Operatori, assistenti bibliotecari, bibliotecari e amministrativi con le stesse funzioni degli operatori e assistenti bibliotecari (36 h settimanali)	€ 5,04
Operatori, assistenti bibliotecari, bibliotecari e amministrativi con le stesse funzioni degli operatori e assistenti bibliotecari (35 h settimanali)	€ 4,90
Commessi della guardiola palazzo comunale e del Servizio demografico	€ 4,20
Personale dell'ufficio Informagiovani	€ 5,04
Educatore ADM/CDD	€ 5,04
Assistenti sociali	€ 5,04
Dipendenti tecnici impiegati in ispezioni di cantiere per almeno il 50% della prestazione lavorativa	€ 4,20
Dipendenti a diretto contatto con il pubblico per almeno il 50% della prestazione lavorativa	€ 4,20
B) ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHI	
Archivisti	€ 3,70
Operatori dell'Economato addetti alla movimentazione carichi	€ 4,20
Autisti addetti al trasporto di persone	€ 3,70
Addetti alla manutenzione stabili	€ 5,35
Addetti alla manutenzione strade, segnaletica e verde pubblico	€ 6,20
Personale esecutore dei servizi cimiteriali e mortuari	€ 5,35
Cuochi della refezione e dei nidi	€ 3,70
Operatori del Nucleo Igiene Urbana	€ 5,35

C) MANEGGIOVALORI

L'indennità viene attribuita al personale assegnato in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (considerati tali anche le marche da bollo e i diritti di segreteria non virtuali), formalmente incaricati della funzione di Agente Contabile.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio ed è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati in base alla seguente tabella.

Valore medio mensile dei valori maneggiati	Indennità giornaliera
fino a € 250	€ 1,20
tra € 250,01 e € 2.500	€ 1,30
tra € 2.500,01 e € 10.000	€ 1,50
oltre € 10.000	€ 1,70

Il Direttore/Dirigente della struttura organizzativa interessata certifica le giornate di presenza in cui è maturato il diritto a percepire l'indennità e il valore medio mensile dei valori maneggiati.

Art. 17

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)⁵

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

⁵f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL

- a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016.
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- c) L'importo del compenso annuo lordo riferito agli incarichi di cui alle lettere c)h)i)j)) è definito in euro 300.
- d) Per gli incarichi di cui alle restanti lettere l'importo complessivo a livello di ente, al netto dei compensi di cui al precedente punto, destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Direttore dell'Area Strutturale, sentiti i Direttori/Dirigenti, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per

il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti), viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

2. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 50 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00

Punti da 50 a 69	Max €. 1.000,00
Punti da 70 a 89	Max €. 1.500,00
Punti da 90 a 100	Max €. 2.500,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore). Numero persone	da 3 a 5	5
	da 6 a 10	10
	da 11 a 20	15
	da 21	20
3. Responsabilità di attività implicant l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

Punti da 50 a 69	Max €. 1.500,00
Punti da 70 a 89	Max €. 2.500,00
Punti da 90 a 100	Max €. 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	da 3 a 5 da 6 a 10 da 11 a 20 da 21	5 10 15 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Responsabile di Servizio	SI	fino a 10

Comune di SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di MILANO

4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00

Punti da 50 a 69	Max €. 1.500,00
Punti da 70 a 89	Max €. 3.000,00
Punti da 90 a 100	Max €. 4.000,00

Comune di SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di MILANO

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	da 3 a 5 da 6 a 10 da 11 a 20 da 21	5 10 15 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.

4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere alla riduzione delle singole indennità in proporzione alla somma complessiva da ridurre.
5. La presente disciplina si applica a decorrere dal 01/01/2024 e non si applica al personale appartenente ai profili di educatore.

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 18

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)⁶

1. I compensi previsti da disposizioni di legge:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;saranno erogati ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Direttore/Dirigente del Settore competente.
2. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 19

Welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. h)- art. 82 CCNL)⁷

1. Il Comune di Sesto San Giovanni considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.
2. L'Amministrazione attribuisce, quindi, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.

⁶ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

⁷ h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione del l'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2.

3. I termini e le condizioni di attuazione del piano Welfare del Comune di Sesto San Giovanni sono di seguito riportate, mentre le modalità operative di fruizione saranno comunicate a tutto il personale interessato tramite comunicazione interna.

BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE

In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali, del Comune di Sesto San Giovanni a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale.

CONTO WELFARE

Il CONTO WELFARE è il valore effettivo di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare.

Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità individuate, viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari in servizio nell'anno di riferimento del fondo nel quale sono destinate le relative risorse, in proporzione al tempo lavoro (viene cioè riproporzionato in caso di part-time e di assunzione e/o cessazione in corso d'anno).

SERVIZI WELFARE OFFERTI DAL PIANO

I servizi welfare offerti si articolano nei seguenti ambiti:

1 Iniziative di sostegno al reddito della famiglia.

2 supporto alla istruzione dei figli

Per ciascuna Area, vengono di seguito riportati i servizi welfare offerti tra i quali ciascun dipendente potrà discrezionalmente scegliere fino a concorrenza del proprio credito.

1 INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA.

1.1 Rimborso spese del trasporto pubblico sostenuto dal dipendente o da familiare fiscalmente a carico per raggiungere il luogo di lavoro o studio.

Sono rimborsabili le spese sostenute per acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale per raggiungere il luogo di lavoro da parte del dipendente e/o per il raggiungimento del luogo di lavoro o studio da parte di familiari fiscalmente a carico (art. 12 c.2 TUIR).

1.2 Rimborso spese per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art.12 TUIR.

Sono rimborsabili le spese sostenute dal dipendente stesso o da un proprio familiare (tra quelli indicati nell'art. 12 TUIR) anziano o non autosufficiente per le prestazioni rese da badanti oppure da operatori sociosanitari, per l'assistenza personale nell'espletamento degli atti della vita quotidiana nonché per assistenza specifica in caso di ricovero presso una casa di cura o di riposo. Sono rimborsati anche i contributi INPS versati a fronte di contratti previsti con tali soggetti.

1.3. Rimborso utenze domestiche

Per il solo anno 2023, in presenza delle condizioni di cui all'art. 40 del D.L. 4 maggio 2023 n. 48, sono rimborsabili le spese sostenute per il pagamento delle utenze domestiche del

servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, ai lavoratori dipendenti con figli che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 12 comma 2 del TUIR.

2 SUPPORTO ALLA ISTRUZIONE DEI FIGLI

Rimborso delle spese sostenute dal dipendente per:

- acquisto libri scolastici e/o universitari;
- mensa scolastica;
- servizi di pre e post scuola;
- scuolabus;
- centri estivi;
- master universitari;
- rette di iscrizione e frequenza dal nido all'Università.

L'Amministrazione si impegna ad integrare le iniziative del Piano Welfare anche attraverso l'attivazione di apposita Piattaforma Welfare, in coerenza con il budget annualmente disponibile e sussistendo le condizioni tecniche di interoperatività funzionale. Le parti si impegnano a verificare le condizioni di riutilizzo di eventuali economie.

TITOLO VI
SEZIONI SPECIALI

CAPO I
Personale educativo e scolastico

Art. 20
Incentivi personale educativo e scolastico

(art. 7 comma 4, lett. ab) CCNL)

1. Alle educatrici di asilo nido, nonché a quelli del servizio giocheria, è riconosciuto un incentivo a titolo di performance organizzativa di cui al precedente art. 13 (costituite con le risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c del CCNL, e destinate ai sensi dell'art. 81 comma 4 del CCNL) per la realizzazione di centri estivi ulteriori rispetto alle attività individuate nel calendario scolastico.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi di cui al comma 1, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
3. I premi correlati alla performance organizzativa del presente articolo vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo quali-quantitativo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Direttore/Dirigente/Responsabile.

CAPO II

Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 21

Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018

2. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 22

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs .n.285/1992 sono destinati a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato.

2. Per la suddetta finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

Art. 23
Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria, festiva e prefestiva giornaliera, prevalentemente (almeno il 50% delle ore di servizio giornaliero) in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Le situazioni lavorative che vengono indennizzate sono quelle per le quali il lavoratore è soggetto alle intemperie e/o disagi e/o rischi connessi con l'attività svolta in ambiente esterno e/o svolge il proprio servizio mediante l'utilizzo di un mezzo di trasporto.
2. L'indennità è definita nell'importo giornaliero lordo di 9 euro
3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
4. L'indennità di cui al presenta articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 21.

Art. 24
Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da compiti di responsabilità di cui al comma precedente saranno individuate con provvedimento dell'Ente in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
3. Il Comandante della Polizia Locale, ripartendo l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità, individua le suddette posizioni di lavoro, secondo i criteri sotto riportati, con il relativo importo dell'indennità da riconoscere:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
A	Ufficiale con responsabilità del gruppo di lavoro assegnato con eventuale deleghe espresse di assunzione di responsabilità verso l'esterno	€ 2.300,00
B	Ufficiale addetto al coordinamento	€ 1.350,00
C	Sottufficiale addetto al coordinamento	€ 1.150,00
D	Agente addetto al coordinamento	€ 1.100,00

5. L'indennità è liquidata annualmente previa certificazione da parte del Direttore/Dirigente che attesti che la prestazione è stata effettivamente resa.

6. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni⁸;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 21 del presente CCDI;

L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

7. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).

8. La presente disciplina si applica a decorrere dal 01/01/2024.

⁸Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

TITOLO VII
Disposizioni Finali

Art. 25
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Data 20 dicembre 2023

[illegible]

ALLEGATO A

DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

VOCI DI DESTINAZIONE	IMPORTI
FONDO PROGRESSIONI ORIZZONTALI/DIFFERENZIALI STIPENDIALI STORICO	970.186,12 €
DIFFERENZIALI STIPENDIALI ANNO 2023	70.000,00 €
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.1.2004)	265.000,00 €
INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (art. 31 c. 7 CCNL 14.9.2000)	47.000,00 €
INCREMENTO INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO (art. 6 CCNL 5.10.2001)	25.000,00 €
INDENNITA' DI DIREZIONE (art. 37 c. 4 CCNL 6.7.1995)	1.500,00 €
INDENNITA' DI TURNO, REPERIBILITA', MAGGIORAZIONE RIPOSO SETTIMANALE (art. 24 c. 1 CCNL 14.9.2000) E INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	306.000,00 €
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO	70.000,00 €
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (PROGETTI)	179.250,00 €
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	946.205,14 €
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' E INDENNITA' DI FUNZIONE	119.856,06 €
WELFARE INTEGRATIVO	50.000,00 €
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (compensi ISTAT, incentivi tecnici, compensi avvocatura, ...)	522.202,00 €
TOTALE	3.572.199,32 €

PROGETTI ANNO 2023

AREA AUTONOMA SICUREZZA E PROTEZIONE CIVILE			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	IMPORTO DA DISTRIBUIRE
Progetto di sicurezza del Corpo di Polizia Locale di Sesto San Giovanni	La sicurezza è al centro dell'attività di questa Amministrazione. Al fine di rendere più sicura la Città è necessario attivare nuovi servizi in aggiunta a quelli ordinari.	Personale con profilo di vigilanza	€ 40.000,00
SETTORE ORGANIZZAZIONE, PIANIFICAZIONE STRATEGICA E RISORSE UMANE			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	IMPORTO DA DISTRIBUIRE
Punto Cliente di Servizio INPS	Mantenimento del livello del servizio nell'anno 2023.	3 + 1 Responsabile	€ 1.100,00

PROGETTI ANNO 2023

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO E TRIBUTARIO			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	IMPORTO DA DISTRIBUIRE
Implementazione nuovo software atti e contabilità	Affiancamento e supporto per l'implementazione del nuovo applicativo per la gestione degli atti e della contabilità dell'Ente. Snellimento e standardizzazione iter procedurale di adozione atti dirigenziali (determinazioni e atti di liquidazione). Razionalizzazione e semplificazione dei processi contabili anche decentrati.	21 di cui n. 7 coordinatori + 1 Responsabile	€. 6.200,00
Migliorare i risultati fiscali e aumentare i crediti delle singole imposte realizzando recuperi di risorse in bilancio per risparmio di imposte	Analisi dei contratti, dei bilanci, della gestione contabile e degli atti con lo scopo di rilevare tutte le possibilità di recupero di maggiori detrazioni o deduzioni di imposta al fine di migliorare i risultati fiscali e aumentare i crediti delle singole imposte realizzando recuperi di risorse in bilancio per risparmio di risposte.	12 di cui n. 2 coordinatori	€ 2.800,00
Servizi Tributarî, dallo sportello fisico allo sportello virtuale	Passaggio dallo sportello fisico allo sportello virtuale: 1) completamento del processo di digitalizzazione degli archivi e delle pratiche correnti; 2) riconfigurazione dei procedimenti tributari in ottica digitale; 3) consulenza on line/verso un modello Callbot 4) Rilascio Spid	31 di cui n. 3 responsabili e n. 4 coordinatori	€. 16.000,00

PROGETTI ANNO 2023

SETTORE CULTURA – BIBLIOTECHE			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	IMPORTO DA DISTRIBUIRE
Rassegne culturali "In Villa"	Rendere visibile ed identificabile il sistema delle Ville Storiche del centro cittadino. Organizzare almeno 3 nuove rassegne tematiche: Libri in Villa, Arte in Villa, Musica in Villa. Incrementare le competenze progettuali degli uffici. Avvicinare nuovo pubblico alla cultura	14 di cui n. 1 coordinatore	€ 8.400,00
SETTORE SOCIO EDUCATIVO			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	IMPORTO DA DISTRIBUIRE
Nidi estivi	Garantire l'apertura degli asili nido per tutto il mese di luglio, ossia per 46 settimane, nonostante il CCNL preveda solo 42 settimane di servizio in presenza di utenza, per il personale educativo.	Educatrici asilo nido: circa 65	€ 45.000,00
SERVIZIO DEMOGRAFICO E AUSILIARIO			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	IMPORTO DA DISTRIBUIRE
Passaggio dei registri di Stato Civile dall'Analogico al Digitale	Gestione delle attività, e dei flussi documentali per la digitalizzazione dei registri di Stato Civile.	11	€ 2.300,00

PROGETTI ANNO 2023

SETTORE TERRITORIO E LAVORI PUBBLICI – AMBIENTE			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	IMPORTO DA DISTRIBUIRE
Sostituzione e ricollocazione cestini stradali	Censimento e ricollocamento dei (nuovi) cestini stradali in città in sostituzione di quelli vecchi.	4 + 1 Coordinatore	€ 1.500,00
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	IMPORTO DA DISTRIBUIRE
Rispetto regolamento igiene urbana (piattaforma ecologica)	Controllo degli accessi in piattaforma ecologica da parte delle UD e UND in conformità al nuovo regolamento di gestione dei rifiuti urbani e speciali del Comune di Sesto San Giovanni.	3 + 1 Coordinatore	€ 1.500,00
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	IMPORTO DA DISTRIBUIRE
Nuovo regolamento edilizio	APPROVAZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO EDILIZIO IN SEGUITO ALL'APPROVAZIONE DELLE VARIANTE GENERALE DEL PGT. Il vigente regolamento edilizio risale a vent'anni fa (2002) con aggiornamtno nel 2005 e si rende necessaria una completa revisione dello stesso alla luce sia dell'introduzione del Regolamento Tipo di Regione Lombardia che ha lo scopo di uniformare le definizioni edilizie e le regole costruttive al territorio regionale sia all'approvazione delle nuove norme tecniche di attuazione della variante generale del PGT vigente da aprile 2022. La revisione del regolamento inoltre è necessaria al fine di ottenere da Regione Lombardia la delega in amteria di autorizzazione paesaggistiche e relative sanzioni correlate in quanto ad oggi il regolamento vigente è difforme alla normativa e alle deliberazioni regionali nel frattempo sopravvenute. Il progetto si articola in tre fasi principali di seguito specificate: 1.predisposizione dello schema del nuovo regolamento edilizio; 2.acquisizione del parere da parte di ATS come previsto dall'art.29 della LR12/05; 3.predisposizione e caricamento sul gestionale degli atti della deliberazione di Consiglio Comunale di approvazione del nuovo regolamento edilizio; 4. approvazione in consiglio comunale del nuovo Regolamento Edilizio;	10 + 1 Responsabile	€ 5.400,00 (supporto amministrativo)+ € 12.600,00 (esperti in materia edilizia)

PROGETTI ANNO 2023

SETTORE TERRITORIO E LAVORI PUBBLICI – AMBIENTE			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	IMPORTO DA DISTRIBUIRE
Digitalizzazione delle Pratiche edilizie	Il progetto propone la digitalizzazione delle pratiche edilizie cartacee presenti presso l'archivio comunale. Tale attività consentirebbe di velocizzare i procedimenti edilizi che necessitano obbligatoriamente della verifica di conformità dello stato di fatto rilevato dal professionista rispetto a quanto autorizzato dall'Ente. Inoltre il successivo inserimento sulla base cartografica del geoportale accessibile a tutti i cittadini, consentirebbe la consultazione immediata degli atti relativi ai singoli edifici riducendo notevolmente i costi da parte dell'ente in termini di tempo e personale impiegato unicamente a tale attività che potrebbe essere impiegato diversamente.	7 + 1 Responsabile	€ 12.000,00

PROGETTI ANNO 2023

SETTORE TERRITORIO E LAVORI PUBBLICI – AMBIENTE			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	IMPORTO DA DISTRIBUIRE
Regolamento per il funzionamento dello Sportello Unico per le Attività Produttive (SUAP) in conformità con la DGR XI/1702 del 03/06/2019	Il progetto prevede l'analisi e la stesura del Regolamento del funzionamento dello Sportello Unico per le attività Produttive (SUAP) avendo tra gli obiettivi gli interventi a sostegno del continuo "recupero di competitività" del sistema produttivo per rendere il territorio sestese sempre più attrattivo per le imprese, nonché per accrescere l'efficienza del sistema comunale, la promozione di interventi finalizzati al miglioramento dei livelli di servizio e alla diffusione del fascicolo informatico d'impresa, in collaborazione con il Sistema Camerale, attraverso interventi formativi volti al rafforzamento delle competenze interne alle Amministrazioni e l'assistenza agli imprenditori. In particolare, saranno adottati nuovi standard per garantire maggiore omogeneità per i procedimenti gestiti dal SUAP. Prevedere inoltre con successivi provvedimenti deliberativi, l'attivazione di misure di incentivazione a favore del SUAP che per l'impegno ad aderire agli "Indirizzi regionali in materia di Sportelli Unici per le Attività Produttive (SUAP)" finalizzate a supportarne l'organizzazione e il raggiungimento dei livelli di servizio di cui all'allegato A parte integrante e sostanziale della delibera DGR XI/1702 del 03/06/2019.	6 + 1 Responsabile	€ 5.950,00 (supporto amministrativo € 1.050,00 esperti tecnici)

PROGETTI ANNO 2023

SETTORE TERRITORIO E LAVORI PUBBLICI – AMBIENTE			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	IMPORTO DA DISTRIBUIRE
Redazione Bando DUC 2023 dei residui del Bando del 2020 da corrispondere alle imprese	I Distretti del Commercio rappresentano una modalità di valorizzazione territoriale innovativa per promuovere il commercio come efficace fattore di aggregazione in grado di attivare dinamiche economiche, sociali e culturali. Il bando è finalizzato a sostenere i Distretti del Commercio come volano per la ricostruzione economica territoriale urbana nei settori del commercio, artigianato, ristorazione e terziario a seguito dell'impatto negativo dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, finanziando: interventi dalle imprese per l'apertura di nuove attività o il rilancio di attività esistenti, l'adattamento dei punti vendita alle esigenze di sicurezza e protezione di lavoratori e consumatori, l'adozione di nuove modalità di vendita quali vendita online e consegna a domicilio; interventi realizzati dai Comuni per la qualificazione e l'adeguamento dell'area del Distretto e la realizzazione di servizi comuni per le imprese del Distretto. Per il Distretto del Comune di Sesto San Giovanni è rimasto un residuo per il quale la regione Lombardia dà la possibilità di bandire un nuovo bando che prevede diverse fasi : la stesura del bando e approvazione in giunta dello stesso; stesura della graduatoria dei partecipanti e liquidazione degli aventi diritto.	6 +1 Responsabile	€ 6.000,00
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	IMPORTO DA DISTRIBUIRE
Redazione Ordinanze Ingiunzione	Progetto coinvolge tutto il servizio e prevede la redazione di circa 250 ordinanze ingiunzione per il procedimento amministrativo che ne consegue : verbali di accertamento pervenuti dalla PL nel 2022 e relativi agli anni 2018-2019 . verificare l'anagrafica dei soggetti trasgressori redazione dell'ordinanza ingiunzione e conseguente notifica alla residenza. Acquisire i dati tramite il software concilia.	8 +1 Responsabile	€ 4.400,00

PROGETTI ANNO 2023

SETTORE EDILIZIA PUBBLICA E GLOBAL SERVICE – VERDE			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	IMPORTO DA DISTRIBUIRE
Censimento e progetto di riqualificazione aiuole e fioriere del territorio	Censimento e progettazione di riqualificazione e miglioramento delle fioriere ed aiuole del Comune. Proposte progettuali di riqualificazione del decoro urbano del territorio anche attraverso sponsorizzazioni. Sviluppo e applicazione del concetto di team experience.	6 +1 Responsabile	€ 3.000,00
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	IMPORTO DA DISTRIBUIRE
Censimento rilievo e restituzione cartografica dei contatori acqua-gas-energia elettrica a servizio degli stabili scolastici e SAP	Censimento e restituzione dei contatori di fornitura acqua, energia elettrica, gas a servizio degli stabili scolastici SAP.	13 +1 Responsabile	€ 3.250,00
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	IMPORTO DA DISTRIBUIRE
Realizzare gli obiettivi PNRR	Realizzazione, gestione e rendicontazione dei progetti finanziati a seguito della partecipazione ai bandi PNRR nel periodo 2021-2022.	7	€ 6.000,00

PROGETTI ANNO 2023

SETTORE IMPIANTISTICA SPORTIVA E COMUNALE – PROJECT FINANCING – AGENZIA CASA			
TITOLO PROGETTO	OBIETTIVO E DESCRIZIONE	N. PARTECIPANTI	IMPORTO DA DISTRIBUIRE
Razionalizzazione Utenze Fabbricati ed Aree Comunali – FASE 1 – Fabbricati principali centri di costo: uffici, scuole, case popolari	Verifica ed aggiornamento dei dati relativi alle utenze (teleriscaldamento, gas, energia elettrica, acqua) e definizione dei corretti indirizzi di fornitura con relativa associazione delle bollette/fatture ai fabbricati. Analisi consumi/costi ed individuazione anomalie nei consumi e/o consumi eccedenti. Determinazione spese reversibili (inquilini SAP, concessionari/conduttori immobili non SAP). Riduzione dei consumi (e di conseguenza delle spese per utenze, attualmente di circa 6.000.000 euro/anno) almeno del 2% (corrispondente ad oggi a circa 120.000 euro/anno).	5 + 1 Responsabile	€ 12.000,00
Progetto per eventi con prestazione lavorativa nel giorno di riposo settimanale	Eventi per i quali si prevede di richiedere ai propri collaboratori la prestazione lavorativa nel giorno di riposo settimanale (domenica)	Personale a livello	€ 5.000,00
IMPORTO TOTALE PROPOSTE PROGETTUALI			€ 179.250,00



Via A. Campanini 7 – Milano

Email: milano@uilfpl.it – segreteria@pec.uilfplmilano.it

email: marisa.pasina@gmail.com

cell. 3484069012

Milano il 21/12/2023

Oggetto: Dichiarazione a verbale contratto decentrato integrativo anno 2023

La presente nota è da inserire nell'accordo decentrato in quanto per la scrivente sigla non tutelante di alcune categorie di lavoro, detto ciò tale posizione nonostante il pronunciamento in assemblea di una parte dei lavoratori dell'ente restano insolute le tutele per alcuni lavoratori .

In particolare :

art 3 procedura valutativa

C 5)

- **Esperienza:** La UIL non ritiene equa la valutazione dell'esperienza maturata calcolata 5 punti annui, e ritiene la prima più corretta la stesura inviata dall'amministrazione che riporta 5 punti ogni 6 mesi.

- **valutazione titolo di studio:** in disaccordo col forte distacco di punteggio tra diploma attinente e laurea triennale attinente.

La Uil si dichiara in disaccordo sul **posizionamento della voce abilitazione professionale**, solo in riferimento al superamento dell'esame di stato per abilitazione professionale che dovrebbe rientrare tra i titoli di studio in quanto è un'aggiunta al diploma.

Queste quantificazioni penalizzano in primis i dipendenti 'giovani' con ancora avanti molti anni di servizio, e soprattutto non valorizzano chi, all'interno dell'ente ha prestato servizio per diversi anni restando sempre nello stesso settore senza subire cambi di profilo professionale.

1

Per logica il dipendente che ha maturato molte annualità all'interno dello stesso servizio/settore dovrebbe aver acquisito una notevole competenza professionale nel suo ruolo assumendosi, di conseguenza, maggiori responsabilità di ruolo nell'esercizio delle attività svolte, rispetto a chi, pur avendo più anni di anzianità di servizio, ha effettuato uno o più cambi di mansione, sia per propria scelta che per cause esterne alla persona.

Come già detto durante i tavoli di trattativa, ci si augura una apertura della parte datoriale rispetto alle indennità condizioni di lavoro che alcuni casi non risultano perequate , infatti i 'dipendenti tecnici' dovrebbero essere classificati nella categoria attività esposte a rischio e non disagiate.

UIL FPL MILANO

I delegati RSU UIL



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

Organizzazione, pianificazione strategica e risorse umane

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo del personale non dirigente
anno 2023**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto contratto integrativo

Modulo I – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto integrativo ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Ipotesi di accordo 4/12/2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Roberto Maria Carbonara – Segretario Generale – Direttore dell'Area Strutturale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:FP-CGIL,CISL-FP,UIL-FPL,CSA Regioni autonomie locali Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo:, RSU, CGIL, CISL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate		a) Utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023
	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Sono stati adottati: il Piano della Performance con atto n. 116 del 7.06.2023 e PEG con atto n. 104 del 18.05.2023, il Sistema di Valutazione con atto n. 369 del 20.12.2011 e integrato con delibere di Giunta n. 218 del 2.7.2013 e n. 151 del 20.05.2014
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del Dlgs. 150/2009
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Si per quanto di competenza
		La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009
Eventuali osservazioni		

**Modulo II - Illustrazione dell'articolato del contratto integrativo
(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)**

In allegato testo dell'ipotesi di contratto.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il trattamento economico accessorio del personale dipendente dell'area non dirigenziale è finanziato tramite il fondo delle risorse decentrate, determinato annualmente dagli Enti nel rispetto della disciplina contenuta nell'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2023.

L'articolo 79 definisce le modalità di costituzione del fondo distinguendo la parte stabile da quella variabile di anno in anno.

Sezione I – Parte stabile

La determinazione delle risorse decentrate stabili è posta in capo all'Ente che procede secondo quanto previsto dal CCNL, per consentire di riconoscere e liquidare ai dipendenti le quote di salario accessorio finanziate con tali risorse.

Secondo il comma 1 dell'art. 79 la parte stabile del fondo risorse decentrate è costituita annualmente dalle risorse di cui all'art. 67 comma 1 del CCNL 21 maggio 2018 :

RISORSE DECENTRATE STABILI 2017	€	2.270.808,13
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE 2017	-€	591.776,74
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO RISORSE DECENTRATE STABILI (art. 67 c. 1 CCNL 21.5.2018)	€	1.679.031,39

e art. 67 comma 2 lettere a), b), c) d) e) f) g) del CCNL 21 maggio 2018 :

ART. 67 C. 2 LETT. a) CCNL 21.5.18	€	56.576,00
ART. 67 C. 2 LETT. b) CCNL 21.5.18	€	52.580,82
ART. 67 C. 2 LETT. c) CCNL 21.5.18 - RIA e ad personam cessati 2017 - 2018-2019-2020-2021	€	75.197,72
ART. 67 C. 2 LETT. c) CCNL 21.5.18 - RIA e ad personam cessati 2022	€	11.347,96
TOTALE ART. 67 C. 2 CCNL 21.5.2018	€	195.702,50

Inoltre dall'art. 79 c.1 lettere b), c), d), nonché dal comma 1 bis sono previsti i seguenti incrementi:

ART. 79 C. 1 LETT. b) CCNL 16.11.22 (€ 84,50 per unità di personale al 31/12/2018)	€	52.136,50
ART. 79 C. 1 LETT. c) CCNL 16.11.22	€	-
ART. 79 C. 1 LETT. d) CCNL 16.11.22- differenziali incrementi progressioni economiche da CCNL	€	53.198,60
ART. 79 C. 1 bis CCNL 16.11.22- differenze stipendiali B1-B3 e D1-D3 (dal 1/4/2023)	€	82.910,73
TOTALE ART. 79 c. 1 lett b) c) d) e 1 bis CCNL 21.5.2018	€	188.245,83

Secondo quanto previsto dall'art.1 comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, ancora in vigore in quanto non espressamente abrogata, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono soggette ad una riduzione "permanente" pari alle riduzioni operate nell'anno 2014. Tale riduzione, pari a € 169.611,11, secondo le indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato va decurtata dalle risorse stabili.

DECURTAZIONE PERMANENTE ai sensi dell'art. 1 c. 456 L.147/2013	-€ 169.611,11
---	----------------------

La parte stabile del fondo risorse decentrate anno 2023, come da determina dirigenziale n. 768/2023 risulta così costituita:

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO RISORSE DECENTRATE STABILI (art. 67 c. 1 CCNL 21.5.2018)	€ 1.679.031,39
INCREMENTO ART. 67 C. 2 LETT. a) CCNL 21.5.18	€ 56.576,00
INCREMENTO ART. 67 C. 2 LETT. b) CCNL 21.5.18	€ 52.580,82
INCREMENTO ART. 67 C. 2 LETT. c) CCNL 21.5.18 - RIA e ad personam cessati 2017 -2018-2019-2020-2021	€ 75.197,72
ART. 67 C. 2 LETT. c) CCNL 21.5.18 - RIA e ad personam cessati 2022	€ 11.347,96
ART. 79 C. 1 LETT. b) CCNL 16.11.22	€ 52.136,50
ART. 79 C. 1 LETT. d) CCNL 16.11.22	€ 53.198,60
ART. 79 C. 1 bis CCNL 16.11.22	€ 82.910,73
DECURTAZIONE PERMANENTE ai sensi dell'art. 1 c. 456 L.147/2013	-€ 169.611,11
TOTALE RISORSE STABILI	€ 1.893.368,61

Sezione II - Risorse variabili

Il fondo risorse decentrate continua ad essere alimentabile con importi variabili di anno in anno, secondo quanto previsto dall'art. 79 c. 2 del CCNL 2019-2021, pertanto con la delibera di cui questa relazione è parte integrante, la Giunta Comunale determina le risorse aggiuntive per l'anno 2023 che sono:

RISORSE VARIABILI	
INCREMENTO ART. 79 C. 2 LETT. a) CCNL 16.11.2022	€ 528.238,96
INCREMENTO ART. 79 C. 2 LETT. b) CCNL 16.11.2022 - max 1,2% MS 1997	€ 171.829,00
INCREMENTO ART. 79 C. 2 LETT. c) CCNL 16.11.2022 - risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente	€ 855.662,13
INCREMENTO ART. 79 C. 2 LETT. d) CCNL 16.11.2022 – risparmi straordinari anno 2022	€ 42.694,46
INCREMENTO ART. 79 C. 3 CCNL 16.11.2022 max 0,22% MS 2018 (anni 2022 e 2023)	€ 61.880,86
INCREMENTO ART. 79 C. 5 CCNL 16.11.2022- incrementi art. 79 c. 1 lett. b) anni 2021 e 2022	€ 104.273,00
ART. 80 C. 1 CCNL 16.11.2022 (economia risorse stabili anno 2022)	€ 61.289,26
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 1.825.867,67

Ai sensi dell'art. 79 c.3 del CCNL 16.11.2022, gli enti possono incrementare le risorse di cui al comma 2 lett. c) e quelle di cui all'art. 17 c. 6 (risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di un incarico di EQ), di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 (pari a € 38.053,07), ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 tra fondo risorse decentrate (€ 30.940,43) e risorse di cui all'art. 17 c. 6 (€ 7.112,64);

Dato atto che l'art. 79 c. 5 del CCNL 16.11.2022 prevede che le quote relative agli incrementi annui di cui al punto precedente di competenza dell'anno 2022, sono computate quali risorse variabili e una tantum nel fondo relativo al 2023 e dato atto che nel bilancio 2023/2025 dell'ente, per l'anno 2023 sussiste la relativa capacità di spesa, nel fondo anno 2023 l'incremento a tale titolo(per gli anni 2022 e 2023) è pari a € 61.880,86 per il fondo risorse decentrate e € 14.225,28 per le risorse di cui all'art. 17 c. 6).

Inoltre, sempre secondo che l'art. 79 c. 5 del CCNL 16.11.2022, le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1 lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 sono computate quali risorse variabili e una tantum, nel fondo relativo all'anno 2023, che sono definiti (come da determina n. 768 del 29/06/2023) per ciascun anno nell'importo di € 52.136,50 (per un totale nell'anno 2023 di € 104.273,00).

Infine ai sensi del comma 2 dell'art. 6 - bis del D. Lgs. N. 165/2001, è stata operata la riduzione del fondo per un importo di € 147.036,96, secondo quanto riportato nella determina dirigenziale n. 768/2023.

RIDUZIONE ai sensi dell'art. 6-bis comma 2 D.lgs. 165/2001	-€	147.036,96
---	-----------	-------------------

Sezione III - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

FONDO RISORSE DECENTRATE 2023

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO RISORSE DECENTRATE STABILI (art. 67 c. 1 CCNL 21.5.2018)	€	1.679.031,39
INCREMENTO ART. 67 C. 2 LETT. a) CCNL 21.5.18	€	56.576,00
INCREMENTO ART. 67 C. 2 LETT. b) CCNL 21.5.18	€	52.580,82
INCREMENTO ART. 67 C. 2 LETT. c) CCNL 21.5.18 - RIA e ad personam cessati 2017 -2018-2019-2020-2021	€	75.197,72
ART. 67 C. 2 LETT. c) CCNL 21.5.18 - RIA e ad personam cessati 2022	€	11.347,96
ART. 79 C. 1 LETT. b) CCNL 16.11.22	€	52.136,50
ART. 79 C. 1 LETT. d) CCNL 16.11.22	€	53.198,60
ART. 79 C. 1 bis CCNL 16.11.22	€	82.910,73
DECURTAZIONE PERMANENTE ai sensi dell'art. 1 c. 456 L.147/2013	-€	169.611,11
TOTALE RISORSE STABILI	€	1.893.368,61

RISORSE VARIABILI		
INCREMENTO ART. 79 C. 2 LETT. a) CCNL 16.11.2022	€	528.238,96
INCREMENTO ART. 79 C. 2 LETT. b) CCNL 16.11.2022 - max 1,2% MS 1997	€	171.829,00
INCREMENTO ART. 79 C. 2 LETT. c) CCNL 16.11.2022 - risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente	€	855.662,13
INCREMENTO ART. 79 C. 2 LETT. d) CCNL 16.11.2022 – risparmi straordinari anno 2022	€	42.694,46
INCREMENTO ART. 79 C. 3 CCNL 16.11.2022 max 0,22% MS 2018 (anni 2022 e 2023)	€	61.880,86
INCREMENTO ART. 79 C. 5 CCNL 16.11.2022- incrementi art. 79 c. 1 lett. b) anni 2021 e 2022	€	104.273,00
ART. 80 C. 1 CCNL 16.11.2022 (economia risorse stabili anno 2022)	€	61.289,26
TOTALE RISORSE VARIABILI	€	1.825.867,67

RIDUZIONE ai sensi dell'art. 6-bis comma 2 D.lgs. 165/2001	-€	147.036,96
---	-----------	-------------------

TOTALE FONDO 2023	€	3.572.199,32
--------------------------	----------	---------------------

L'art. 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017 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'art. 1, comma 236, della L. n. 208/2015 è abrogato".

L'art. 33 c. 2 del DL n. 34 del 30 aprile 2019 inoltre stabilisce che "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".

Tenuto conto delle note della Ragioneria Generale dello Stato n. 179877 del 01/09/2020 e n. 12454 del 15/01/2021 che illustrano la procedura applicativa per l'attuazione della suddetta normativa, le unità a tempo indeterminato presunte per l'anno 2023 sono inferiori al personale in servizio al 31/12/2018, come meglio esplicitato nella **tabella A** allegata alla delibera di cui tale relazione è parte integrante, considerato che secondo quanto previsto dal PIAO approvato con delibera di Giunta Comunale n. 116/2023 e modificato con delibere di Giunta Comunale n. 152/2023 e n. 227/2023, il piano assunzione in esso indicato non comporta incremento del numero totale dei dipendenti a tempo indeterminato.

Considerato che secondo quanto indicato nelle premesse del decreto attuativo n. 108/2020 del DL 34/2019, e confermato dalla circolare ministeriale del 8/6/2020, "è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31.12.2018", per l'anno 2023 è al momento confermato il limite di cui all'art. 23 c. 2 D.lgs. n. 75/2017, dando atto che il limite verrà ricalcolato a consuntivo in base alle effettive assunzioni ed alle effettive cessazioni intervenute nel corso del medesimo anno, nonché a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o chiarimenti in materia.

Considerato inoltre che l'importo complessivo del fondo del personale a livello dell'anno 2016 è pari a € 3.419.122,45 (comprensivo del Fondo Posizioni Organizzative che sia nell'anno 2016 che nel 2023 è pari a € 591.776,74, in quanto per il 2023 l'incremento di € 14.225,28 di cui all'art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, secondo quanto indicato dallo stesso articolo al comma 6, è escluso dal limite dell'art. 23 c. 2 D.lgs. n. 75/2017), come da determina dirigenziale n. 771/2017, e che quindi l'importo complessivo del fondo del personale a livello anno 2023 non può superare tale limite (al netto delle voci escluse secondo quanto previsto dalla nota della RGS n. 257831 del 18/12/2018), si dà atto che tale disposizione normativa è stata rispettata come da prospetto sotto riportato:

Verifica rispetto limite fondo anno 2016 (art. 23 c. 2 D.Lgs.n. 75/2017)	
Fondo 2023 (al netto del Fondo Posizioni Organizzative e delle voci di cui alla nota RGS n. 257831 del 18/12/2018)	€ 2.629.494,05
Fondo 2016 (al netto del Fondo Posizioni Organizzative)	€ 2.827.345,71

Sezione IV - Risorse temporaneamente allocate all'interno del Fondo

Si precisa, infine, che ad oggi le risorse allocate nel fondo che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati di personale di cui all'art. 67 c. 3 lett. c) del CCNL 21.05.2018 (incentivi tecnici, compensi ISTAT, compensi per polizia locale finanziati da terzi) sono pari a € 522.202,00.

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

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa

Sono indisponibili alla contrattazione, in quanto progressioni economiche pregresse, istituti regolati dal CCNL o da accordi decentrati precedenti attualmente vigenti , i seguenti istituti:

Art. 80 c. 1	FONDO DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE	€	970.186,12
Art. 80 c. 1	INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 c.4 lett b) e c) CCNL 22.1.2004)	€	265.000,00
Art. 80 c. 1	INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (art. 31 C. 7 CCNL 14.9.2000)	€	47.000,00
Art. 80 c. 1	INCREMENTO INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO (art. 6 CCNL 5.10.2001)	€	25.000,00
Art. 80 c. 1	INDENNITA' DI DIREZIONE (art. 37 c. 4 CCNL 6.7.1995)	€	1.500,00
Art. 80 c. 2 lett. g)	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE (a valere sulle risorse art. 67 comma 3 lett. c)	€	522.202,00
	TOTALE	€	1.830.888,12

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dalla contrattazione integrativa

Vengono regolate dal contratto decentrato le destinazioni delle seguenti risorse:

Art. 80 c. 2 lett. j)	DIFFERENZIALI STIPENDIALI ANNO 2023	€	70.000,00
Art. 80 c. 2 lett. a)	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (progetti definiti dall'Amministrazione)	€	179.250,00
Art. 80 c. 2 lett. b)	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	€	946.205,14
Art. 80 c. 2 lett. c) e d)	INDENNITA' DI TURNO, REPERIBILITA',MAGGIORAZIONE RIPOSO SETTIMANALE (art. 24 c. 1 CCNL 14.9.2000) E INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO	€	306.000,00
Art. 80 c. 2 lett. f)	INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO	€	70.000,00
Art. 80 c. 2 lett. e) e f)	COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' E INDENNITA' DI FUNZIONE	€	119.856,06
Art. 80 c. 2 lett. k)	WELFARE INTEGRATIVO	€	50.000,00
	TOTALE	€	1.741.311,20

Secondo quanto previsto dall'art. 40 comma 3-bis, D.lgs. n. 165/2001 modificato dal D.lgs. n. 75/2017, "la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi e individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento"

Sezione III - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	€ 1.830.888,12
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	€ 1.741.311,20
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione III del Modulo I - Costituzione del Fondo)	€ 3.572.199,32

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

- *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*
Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 1.754.686,12 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 1.818.515,83 (€ 1.893.368,61 al lordo della riduzione di cui al comma 2 dell'art. 6 bis del D.Lgs. n. 165/2001).
- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*
Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di valutazione adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 369 del 20 dicembre 2011 e integrato con delibere di Giunta Comunale n. 218 del 2 luglio 2013 e n. 151 del 20 maggio 2014, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.
- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*
Si attesta che le nuove progressioni economiche per l'anno 2023 saranno attribuite secondo criteri definiti dal CCDI, nel rispetto del principio di selettività, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, nonché in relazione all'esperienza professionale e allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nonché dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**Tabella 1 – Costituzione del fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO I – SEZIONI I E II)**

Costituzione fondo	Fondo 2023	Fondo 2022 (come aggiornato con Determina dirigenziale n. 677/2023)	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
TOTALE (UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ART. 67 c. 1 CCNL 21.5.2018)	€ 2.270.808,13	€ 2.270.808,13	€ -
- Fondo posizioni organizzative 2017	-€ 591.776,74	-€ 591.776,74	€ -
art. 67 c. 2 lett. A) CCNL 21.05.2018	€ 56.576,00	€ 56.576,00	€ -
art. 67 c. 2 lett. B) CCNL 21.05.2018	€ 52.580,82	€ 52.580,82	€ -
art. 67 c. 2 lett. C) CCNL 21.05.2018	€ 86.545,68	€ 75.197,72	€ 11.347,96
art. 79 C. 1 lett. b) CCNL 16.11.22	€ 52.136,50		€ 52.136,50
art. 79 C. 1 lett. d) CCNL 16.11.22	€ 53.198,60		€ 53.198,60
art. 79 C. 1 bis CCNL 16.11.22	€ 82.910,73		€ 82.910,73
TOTALE	€ 2.062.979,72	€ 1.863.385,93	€ 199.593,79
RISORSE VARIABILI			
Incremento art. 67 c. 3 lett. i CCNL 21/05/2018 ora ART. 79 c. 2 LETT. c) CCNL 16.11.2022	€ 855.662,13	€ 805.662,13	€ 50.000,00
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 67 c. 3 lett. h CCNL 21/05/2018 ora ART. 79 c. 2 LETT. b) CCNL 16.11.2022)	€ 171.829,00	€ 171.829,00	€ -
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21/05/2018	€ 522.202,00	€ 144.518,00	€ 377.684,00
art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 21/05/2018 -importo una tantum frazione RIA	€ 6.036,96	€ 5.726,17	€ 310,79
Economie anno precedente di risorse stabili e risparmio straordinari anno precedente	€ 103.983,72	€ 134.857,23	-€ 30.873,51
INCREMENTO ART. 79 C. 3 CCNL 16.11.2022 max 0,22% MS 2018 (anni 2022 e 2023)	€ 61.880,86		€ 61.880,86
INCREMENTO ART. 79 C. 5 CCNL 16.11.2022- incrementi art. 79 c. 1 lett. b) anni 2021 e 2022	€ 104.273,00		€ 104.273,00
Totale risorse variabili			
TOTALE	€ 1.825.867,67	€ 1.262.592,53	€ 563.275,14
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)	- € 169.611,11	- € 169.611,11	€ -
Riduzione art. 6 bis d.lgs. 165/01	-€ 147.036,96	-€ 134.420,61	-€ 12.616,35
Totale decurtazioni del fondo			
TOTALE	- € 316.648,07	- € 304.031,72	-€ 12.616,35
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 2.062.979,72	€ 1.863.385,93	€ 199.593,79
Risorse variabili	€ 1.825.867,67	€ 1.262.592,53	€ 563.275,14
Decurtazioni	- € 316.648,07	- € 304.031,72	-€ 12.616,35
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€ 3.572.199,32	€ 2.821.946,74	€ 750.252,58

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO II – SEZIONI I E II)

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo Anno 2023	Fondo 2022 (come aggiornato con Determina dirigenziale n. 677/2023)	Differenza
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Progressioni orizzontali storiche	€ 970.186,12	€ 805.335,36	€ 164.850,76
Indennità di comparto (art. 33 comma 4, lett. b) e c) CCNL 22/01/2004)	€ 265.000,00	€ 260.000,00	€ 5.000,00
Indennità di direzione (art. 37 c. 4 CCNL 6.7.1995)	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ -
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	€ 47.000,00	€ 47.000,00	€ -
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	€ 25.000,00	€ 25.000,00	€ -
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE (a valere sulle risorse art. 67 comma 3 lett. c)	€ 522.202,00	€ 144.518,00	€ 377.684,00
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	€ 1.830.888,12	€ 1.283.353,36	€ 547.534,76
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Progressioni orizzontali anno	€ 70.000,00	€ -	€ 70.000,00
Indennità di turno, reperibilità, maggiorazione riposo settimanale (art. 24 c. 1 CCNL 14.9.2000), condizioni lavoro	€ 306.000,00	€ 290.000,00	€ 16.000,00
Indennità di servizio esterno	€ 70.000,00	€ 65.000,00	€ 5.000,00
Indennità specifiche responsabilità	€ 119.856,06	€ 119.856,06	€ -
Premi correlati alla performance individuale	€ 946.205,14	€ 931.637,32	€ 14.567,82
Premi correlati alla performance organizzativa	€ 179.250,00	€ 132.100,00	€ 47.150,00
Welfare integrativo	€ 50.000,00		€ 50.000,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	€ 1.741.311,20	€ 1.538.593,38	€ 202.717,82
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€ 3.572.199,32	€ 2.821.946,74	€ 750.252,58

Il Segretario generale
Direttore Area Strutturale
Roberto Maria Carbonara

Documento firmato digitalmente ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82

Sesto San Giovanni, 7 dicembre 2023



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2023 (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

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 nei capitoli di spesa come meglio indicati nella successiva Sezione III, pertanto, la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del fondo dell'anno 2022 di Euro 2.847.794,89 oltre ad Euro 242.062,57 per IRAP e a Euro 700.968,84 per oneri riflessi e Euro 28.477,95 per INAIL, per un totale di Euro 3.819.304,25, costituito con deliberazione di Giunta comunale n.293/2022, risulta verificabile dall'analisi della contabilità mandati per lo stesso anno. I compensi per indennità per specifiche responsabilità (art.68, comma 2, lett E) per euro 119.856,06 - premi correlati alla performance individuale (art. 68 c.2 lettera a) per euro 957.485,47 - premi correlati alla performance organizzativa (art.68 c. 2 lett a) per euro 132.100,00, ad eccezione delle somme destinate al Progetto sicurezza che vengono erogate mensilmente, per complessivi Euro 1.209.441,53 relativi all'anno 2022, oltre a oneri riflessi ed IRAP, sono stati erogati nei mesi di aprile e giugno 2023, a mezzo mandati emessi sul capitolo 2352/101, all'impegno n. 8183/2023 del bilancio 2023 in base ai principi di armonizzazione contabile. L'importo effettivamente erogato, a causa delle valutazioni non piene, è stato pari a Euro 1.154.243,44 oltre oneri riflessi ed IRAP.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.

Il fondo dell'anno 2023 di euro 3.572.199,32 a cui devono sommarsi € 299.386,94 per Irap e € 877.989,60 circa per Oneri Riflessi e circa 35.221,99 per INAIL, per un totale di € 4.784.797,85 trova copertura ai seguenti capitoli: 22004 - 23004- 23008 - 37004 - 38004 - 38008 - 40004 - 63004 - 64004 - 64008 - 66004 - 68004 - 70004 - 72004 - 74004 - 76004 - 78004 - 78008- 305004 - 305008 - 386004 - 387004 - 388004 - 450004 - 555004 - 555008- 600004 - 645004 - 646004 - 700004 - 977004 - 977008 - 978004 - 1035004 - 1115004 - 1170004 - 1285004 - 1285008 - 1288004 - 1288008 - 1295004 - 1530004 - 1670004 - 1760004 -1760008 - 1836004 - 1836008 - 1845004 - 1860004 - 1861004 - 1861008- 1970004 - 1972004 - 1980004 - 2115004 - 2390004 - 2352101 del bilancio 2023.

I compensi per indennità per specifiche responsabilità (Art. 80 c. 2 lett. e) e f)) per euro 119.856,06 - i premi correlati alla performance individuale (Art. 80 c. 2 lett. b) per euro 946.205,14 - i premi correlati alla performance organizzativa, progetti di mantenimento e/o miglioramento qualitativi dei servizi (Art. 80 c. 2 lett. a) per euro 179.250,00 - il Welfare integrativo (Art. 80 c. 2 lett. K) per euro 50.000,00, per complessivi euro 1.295.311,20 oltre oneri riflessi ed IRAP, che verranno erogati nel corso del 2024 con apposito atto di impegno, transiteranno nel bilancio 2024 a mezzo fondo pluriennale vincolato.

Gli oneri riflessi trovano copertura ai seguenti capitoli 22041 - 23041- 23043 - 37041 - 38041 - 38043 - 40041 - 63041 - 64041 - 64043 - 66041 - 68041 - 70041 - 72041 - 74041 - 76004 - 78041 - 78043- 305041 - 305043 - 386041 - 387041 - 388041 - 450041 - 555041 - 555043- 600041 - 645041

- 646041 - 700041 - 977041 - 977043 - 978041 - 1035041 - 1115041 - 1170041 - 1285041 - 1285043 - 1288041 - 1288043 - 1295041 - 1530041 - 1670041 - 1760041 - 1760043 - 1836041 - 1836043 - 1845041 - 1860041 - 1861041 - 1861043 - 1970041 - 1972041 - 1980041 - 2115041 - 2390041 - e 2353101 del bilancio 2023 (parte di questi calcolati sui compensi per indennità per specifiche responsabilità - compensi produttività individuale, compensi per progetti di mantenimento e/ o miglioramento quali-quantitativi dei servizi e welfare integrativo, che verranno erogati nel 2024, transiteranno, con apposito atto di impegno, nel bilancio 2024 a mezzo fondo pluriennale vincolato).

Analogamente l'IRAP, trova copertura ai capitoli 22022 - 23022- 23023 - 37022 - 38022 - 38023 - 40022 - 63022 - 64022 - 64023 - 66022 - 68022 - 70022 - 72022 - 74022 - 76022 - 78022 - 78023 - 305022 - 305023 - 386022 - 387022 - 388022 - 450022 - 555022 - 555023 - 600022 - 645022 - 646022 - 700022 - 977022 - 977023 - 978022 - 1035022 - 1115022 - 1170022 - 1285022 - 1285023 - 1288022 - 1288023 - 1295022 - 1530022 - 1670022 - 1760022 - 1760023 - 1836022 - 1836023 - 1845022 - 1860022 - 1861022 - 1861023 - 1970022 - 1972022 - 1980022 - 2115022 - 2390022 - e 2355101 del bilancio 2023 (parte di questi calcolati sui compensi per indennità per specifiche responsabilità - compensi produttività individuale e compensi per progetti di mantenimento e/ o miglioramento quali-quantitativi dei servizi, welfare integrativo che verranno erogati nel 2024, transiteranno, con apposito atto di impegno, nel bilancio 2024 a mezzo fondo pluriennale vincolato).

Il Dirigente del Settore Economico
Finanziario e Tributario
dott.ssa Cinzia Pecora

Sesto San Giovanni, 15 dicembre 2023