

Comune di SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di MILANO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PERSONALE NON DIRIGENZIALE ANNO 2024

In data 18 dicembre 2024, presso la residenza municipale del Comune di SESTO SAN GIOVANNI, tra:

la delegazione di parte datoriale, così composta:

Presidente Segretario Comunale

Roberto Maria Carbonara;

e

la delegazione sindacale così composta:

O.S. Territoriale C.S.A.

Romano Corrado

Le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) del personale non dirigenziale per l'anno 2024.

Comune di SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di MILANO

Art. 1 Riparto delle risorse finanziarie per l'anno 2024

1. Le parti, conseguentemente a quanto disciplinato dall'art. 2 comma 3 dell'accordo sottoscritto in data 20 dicembre 2023, concordano che le risorse del fondo risorse decentrate del personale non dirigenziale dell'anno 2024, risultano così ripartite:

DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE	IMPORTI
FONDO DIFFERENZIALI STIPENDIALI STORICO	€ 1.016.221,97
DIFFERENZIALI STIPENDIALI ANNO 2024	€ 70.000,00
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 c.4 lett b) e c) CCNL 22.1.2004)	€ 240.000,00
INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (art. 31 C. 7 CCNL 14.9.2000)	€ 35.000,00
INCREMENTO INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO (art. 6 CCNL 5.10.2001)	€ 22.000,00
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	€ 345.000,00
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO	€ 72.000,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (PROGETTI)	€ 143.500,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 822.034,11
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 83.206,06
INDENNITA' DI FUNZIONE	€ 36.650,00
WELFARE	€ 80.000,00
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (compensi ISTAT, incentivi tecnici, compensi avvocatura, ...)	€ 631.522,53
TOTALE	€ 3.598.634,67

Art. 2 Premio correlato alla performance organizzativa – Progetti anno 2024

1. Per l'anno 2024, le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa l'importo come da prospetto sopra indicato, dando atto che si riferisce ai progetti strategici e che per il "Progetto per eventi con prestazione lavorativa nel giorno di riposo settimanale (domenica)" si prevede, a decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo definitivo, un incremento del compenso orario del 30%.
I compensi orari, da tale data, sono così ridefiniti:
Area degli Operatori Esperti € 13,00;
Area degli Istruttori € 15,60;
Area dei Funzionari ed elevata qualificazione € 18,20.
2. Con riferimento ai progetti di mantenimento "Progetto sicurezza Sesto Sicura", "Progetto eventi con prestazione lavorativa nel giorno di riposo settimanale (domenica)" e "Progetto Nidi Estivi e Coordinamento Nidi", per i quali c'è la necessità di garantire la continuità dei servizi svolti, gli stessi si intendono prorogati per l'anno 2025 fino a nuove determinazioni. Per tali progetti, ricevuta la relativa rendicontazione si provvederà all'immediato invio al nucleo di valutazione ai fini della validazione che consentirà di procedere alla liquidazione.

Art.3 Destinazione di risorse alla retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ anno 2024

1. Ai sensi dell'art. 7 comma 2 lett. v) del CCNL 2019/2021, alla retribuzione di risultato degli incarichi di EQ per l'anno 2024, tenuto conto anche dell'incremento derivante dall'applicazione dell'art. 79 comma 3 del CCNL del 16/11/2022 per l'anno 2024 di € 7.112,64, è destinato il 26,56% 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 23,50% 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 3,06% 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.

Art. 4 Indennità per specifiche responsabilità

1. L'importo del compenso annuo lordo riferito agli incarichi di specifiche responsabilità affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico nonché quelle derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, a decorrere dal 1° gennaio 2025, è ridefinito in € 900,00.

Art.5 Progressioni economiche all'interno delle Aree – quantificazione delle risorse

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.

Quantificazione delle risorse

- a. Le risorse destinate per l'anno 2024, ai differenziali stipendiali ammontano a € 70.000,00
- b. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2024 per ciascuna Area contrattuale è determinato dalla stessa metodica di cui all'art. 4 lettera A) punto b) del CCDI sottoscritto in data 20 dicembre 2023, la cui validità è appositamente prorogata, a prescindere dalla formulazione normativa della disciplina dell'istituto.

Art. 6 Welfare integrativo

Le parti concordano di destinare al welfare integrativo la somma annua di € 80.000,00, nel rispetto della metodologia inquadrata dall'art. 19 del CCDI del 20 dicembre 2023, applicando proporzionale incremento monetario pro capite. Le prestazioni di welfare vengono assegnate attraverso accesso ad apposita piattaforma digitale azionata dall'Amministrazione e già funzionante.

Comune di SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di MILANO

Art. 7 Norme finali

1. Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento alle disposizioni legislative, dei contratti nazionali vigenti e dell'accordo decentrato sottoscritto in data 20 dicembre 2023.

Letto, confermato e sottoscritto

Data, 18 dicembre 2024

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente	O.S. CSA

ACCORDO CHE MODIFICA L'ART.4 DEL CCDI SOTTOSCRITTO IL 20 DICEMBRE 2023

In data 18 dicembre 2024, presso la residenza municipale del Comune di SESTO SAN GIOVANNI, tra:

la delegazione di parte datoriale, così composta:

Presidente Segretario Comunale

Roberto Maria Carbonara;

la delegazione sindacale così composta:

O.S. Territoriale CGIL FP

Bonfanti Alexandra

O.S. Territoriale UIL FPL

Marisa Pasina

O.S. Territoriale CISL FP

Vigna Agostino

O.S. 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

Comune di SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di MILANO

viene sottoscritto il presente accordo che modifica l'art 4 del CCDI sottoscritto il 20 dicembre 2023.

Art. 4 Progressioni economiche all'interno delle Aree – Procedure selettive

Le parti concordano le seguenti modalità:

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 (ES: decorrenza PEO 1.1.2024 non concorrono i dipendenti che hanno beneficiato di progressione economica con decorrenza 1.1.2022 o 1.1.2023).

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.

Criteri di valutazione

Le graduatorie per l'accesso alla progressione economica sono formate annualmente per AREA al termine del procedimento di valutazione della performance individuale

I criteri di valutazione per la formazione di ciascuna graduatoria sono i seguenti:

<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	60	35	5	100
Istruttori	60	35	5	100
Funzionari ed E.Q.	60	35	5	100

Comune di SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di MILANO

A. Valutazione della performance individuale.

Ai fini del presente criterio si prenderà in considerazione la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente 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.

Considerata la rilevanza della valutazione della performance individuale nel processo di assegnazione delle progressioni economiche all'interno delle Aree, sarà introdotto un meccanismo di omogeneizzazione che contribuisca a rendere la valutazione della *performance* individuale più confrontabile, meno soggetta a distorsioni e meno legata alla "soggettività" del singolo valutatore attraverso l'applicazione di un indice di normalizzazione determinato rapportando la media delle valutazioni dell'Ente alla media delle valutazioni del Settore/Servizio di appartenenza e ponendo un tetto inferiore di 0.85 e superiore di 1.15 a questo coefficiente. Ciascuna valutazione individuale sarà moltiplicata per il coefficiente di normalizzazione relativo al Settore/Servizio di propria assegnazione, ottenendo così la valutazione finale normalizzata.

B. Esperienza professionale.

Da intendersi come l'esperienza maturata nella medesima Area di inquadramento contrattuale, 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.

B.1 Sono attribuiti punti 6 ai dipendenti di ciascuna Area (Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed E.Q.), per ogni anno di servizio nella medesima Area di inquadramento contrattuale, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e indeterminato presso amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs 165/2001, calcolati con riferimento alla data di conseguimento dell'ultima progressione economica sino al 31 dicembre dell'anno precedente quello a cui si riferisce la selezione per la nuova progressione all'interno dell'Area;

B.2 Sono attribuiti ulteriori punti 0,1 a tutti i dipendenti per ogni anno di servizio nella medesima Area di inquadramento contrattuale, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e indeterminato presso amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs 165/ 2001, da calcolare anche sul periodo di cui al punto B.1.

In caso di superamento o mancato raggiungimento del punteggio max consentito per il criterio di valutazione in parola, si procederà come segue:

- 1) Il punteggio più alto conseguito in graduatoria sarà riportato al punteggio massimo previsto nei criteri di valutazione per l'esperienza professionale;
- 2) Conseguentemente, tutti i restanti punteggi in graduatoria saranno riproporzionati rispetto a quanto previsto al punto 1.

C. Competenze professionali acquisite

1. AUTONOMIA
2. ADATTAMENTO E MIGLIORAMENTO
3. RELAZIONI E RAPPORTI
4. RESPONSABILITA'
5. INIZIATIVA PERSONALE

1. Autonomia gestionale e organizzativa finalizzata allo svolgimento in termini di efficienza ed efficacia delle attività e compiti definiti per il profilo di appartenenza;

2. Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità e innovazione volta al miglioramento e ampliamento delle competenze professionali;

3. Capacità relazionale e di interazione finalizzata a favorire un clima di lavoro sereno e funzionale con soggetti interni ed esterni, colleghi e collaboratori, lavoro in team e intersettoriale;

4. Capacità di esercizio delle responsabilità lavorative/organizzative, cui risulta esposto il dipendente nelle attività svolte, nella predisposizione di atti e/o provvedimenti, pareri, consulenze;

5. Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro anche in riferimento all'eventuale carenza o inadeguatezza di risorse e/o a fronte di oggettive criticità.

Il punteggio assegnato sarà fino ad 1 punto per ciascun item sopra riportato se presente la relativa condizione.

I punteggi saranno riferiti al triennio precedente a quello di attuazione della progressione.

Per la valutazione delle competenze professionali acquisite sono state predisposte le schede di valutazione (una per ciascuna Area di inquadramento professionale), che vengono allegate.

Ai fini della valutazione delle competenze professionali acquisite con l'attribuzione del relativo punteggio, il dirigente deve effettuare un colloquio con ciascun collaboratore che partecipa alla procedura per la progressione all'interno delle Aree. Al termine del colloquio la scheda deve essere sottoscritta dal dirigente e dal proprio collaboratore. La mancata sottoscrizione della scheda da parte del collaboratore va riportata nel campo "note" unitamente alla motivazione.

Formazione delle graduatorie 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.

In sede di formazione delle graduatorie, in caso di parità di punteggio, si applicano i seguenti criteri, in ordine di priorità:

Comune di SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di MILANO

- maggiore anzianità;
- maggiore esperienza professionale,
- maggiore media della valutazione della performance individuale.

Le graduatorie provvisorie formate per ciascuna Area ad esito della valutazione comparativa vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso e/o pubblicate sulla RIS (intranet comunale).

Entro i venti giorni successivi i dipendenti interessati possono far pervenire all'Amministrazione eventuali segnalazioni di anomalie/ricorsi interni che, se fondati, potranno comportare modificazioni delle stesse.

Le graduatorie definitive sono formalizzate con determinazione dirigenziale e pubblicate sulla RIS.

La progressione economica è riconosciuta ai dipendenti collocati in posizione utile entro i posti programmati per ciascuna annualità.

Le graduatorie hanno vigenza limitata esclusivamente alla sessione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.

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, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Quantificazione delle risorse

La quantificazione delle risorse economiche e del numero dei differenziali stipendiali attribuibili è determinata dagli accordi economici che si susseguono di anno in anno

Letto, confermato e sottoscritto

Data, 18 dicembre 2024

Comune di SESTO SAN GIOVANNI
Provincia di MILANO

Per la delegazione di parte datoriale: Presidente	Per la delegazione sindacale: O.S. CGIL – FP O.S. UIL - FPL O.S. CISL - FP O.S. CSA R.S.U.
---	--



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

Settore

Dipendente

Competenze professionali acquisite nell'Area degli Operatori esperti (ex Categoria B) a seguito di:

ITEM DI VALUTAZIONE	SPECIFICAZIONE (*)	PUNTEGGIO (**)
1. AUTONOMIA Autonomia gestionale e organizzativa finalizzata allo svolgimento in termini di efficienza ed efficacia delle attività e compiti definiti per il profilo di appartenenza		
2. ADATTAMENTO E MIGLIORAMENTO Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità e innovazione volta al miglioramento e ampliamento delle competenze professionali		
3. RELAZIONI E RAPPORTI Capacità relazionale e di interazione finalizzata a favorire un clima di lavoro sereno e funzionale con soggetti interni ed esterni, colleghi e collaboratori, lavoro in team e intersettoriale		

4. RESPONSABILITA'	Capacità di esercizio delle responsabilità lavorative/organizzative, cui risulta esposto il dipendente nelle attività svolte, nella predisposizione di atti e/o provvedimenti, pareri, consulenze;		
5. INIZIATIVA PERSONALE	Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro anche in riferimento all'eventuale carenza o inadeguatezza di risorse e/o a fronte di oggettive criticità		
PUNTEGGIO TOTALE			

(*) Deve essere indicato chiaramente in cosa consiste l'esperienza maturata rispetto agli item individuati

(**) Fino a 1 punto per ciascun item sopra riportato se presente la relativa condizione

IL DIRETTORE/DIRIGENTE

.....

IL DIPENDENTE

.....

NOTE:



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

Settore

Dipendente

Competenze professionali acquisite nell'Area degli Istruttori esperti (ex Categoria C) a seguito di:

ITEM DI VALUTAZIONE	SPECIFICAZIONE (*)	PUNTEGGIO (**)
1. AUTONOMIA Autonomia gestionale e organizzativa finalizzata allo svolgimento in termini di efficienza ed efficacia delle attività e compiti definiti per il profilo di appartenenza		
2. ADATTAMENTO E MIGLIORAMENTO Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità e innovazione volta al miglioramento e ampliamento delle competenze professionali		
3. RELAZIONI E RAPPORTI Capacità relazionale e di interazione finalizzata a favorire un clima di lavoro sereno e funzionale con soggetti interni ed esterni, colleghi e collaboratori, lavoro in team e intersettoriale		

4. RESPONSABILITA'	Capacità di esercizio delle responsabilità lavorative/organizzative, cui risulta esposto il dipendente nelle attività svolte, nella predisposizione di atti e/o provvedimenti, pareri, consulenze;		
5. INIZIATIVA PERSONALE	Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro anche in riferimento all'eventuale carenza o inadeguatezza di risorse e/o a fronte di oggettive criticità		
PUNTEGGIO TOTALE			

(*) Deve essere indicato chiaramente in cosa consiste l'esperienza maturata rispetto agli item individuati

(**) Fino a 1 punto per ciascun item sopra riportato se presente la relativa condizione

IL DIRETTORE/DIRIGENTE

.....

IL DIPENDENTE

.....

NOTE:

[Signature]

[Signature]



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

Settore

Dipendente

Competenze professionali acquisite nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Categoria D) a seguito di:

ITEM DI VALUTAZIONE	SPECIFICAZIONE (*)	PUNTEGGIO (**)
1. AUTONOMIA Autonomia gestionale e organizzativa finalizzata allo svolgimento in termini di efficienza ed efficacia delle attività e compiti definiti per il profilo di appartenenza		
2. ADATTAMENTO E MIGLIORAMENTO Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità e innovazione volta al miglioramento e ampliamento delle competenze professionali		
3. RELAZIONI E RAPPORTI Capacità relazionale e di interazione finalizzata a favorire un clima di lavoro sereno e funzionale con soggetti interni ed esterni, colleghi e collaboratori, lavoro in team e intersettoriale		

4. RESPONSABILITA' Capacità di esercizio delle responsabilità lavorative/organizzative, cui risulta esposto il dipendente nelle attività svolte, nella predisposizione di atti e/o provvedimenti, pareri, consulenze;		
5. INIZIATIVA PERSONALE Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro anche in riferimento all'eventuale carenza o inadeguatezza di risorse e/o a fronte di oggettive criticità		
	PUNTEGGIO TOTALE	

(*) Deve essere indicato chiaramente in cosa consiste l'esperienza maturata rispetto agli item individuati
 (**) Fino a 1 punto per ciascun item sopra riportato se presente la relativa condizione

IL DIRETTORE/DIRIGENTE

.....

IL DIPENDENTE

.....

NOTE:

A

W

M



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 2024**

(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 28/11/2024
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Roberto Maria Carbonara – Segretario Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni autonomie locali RSU Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo: CSA Regioni autonomie locali
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate		Argomenti descritti nel successivo modulo II
	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	È stato adottato il PIAO 2024-2026 con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 06.02.2024 e successive modificazioni e integrazioni, il PEG con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 09.01.2024, 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 Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024/2026, con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 06.02.2024
		Il rendiconto della Performance è stato validato dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, ed adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 106 dell'11/06/2024
	Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 ed attestati dal Nucleo di Valutazione in data 22 luglio 2024	
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)**

Nel contratto decentrato sono stati trattati i seguenti argomenti:

Art. 1 Riparto delle risorse finanziarie per l'anno 2024

Art. 2 Premio correlato alla performance organizzativa – Progetti anno 2024

Art.3 Destinazione di risorse alla retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ anno 2024

Art. 4 Indennità per specifiche responsabilità

Art.5 Progressioni economiche all'interno delle Aree – quantificazione delle risorse

Art. 6 Welfare integrativo

Art. 7 Norme finali

meglio descritti di seguito e nell'ipotesi di accordo allegata.

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 - 2018-2019-2020-2021-2022	€	86.545,68
ART. 67 C. 2 LETT. c) CCNL 21.5.18 - RIA e ad personam cessati 2023	€	9.286,16
TOTALE ART. 67 C. 2 CCNL 21.5.2018	€	204.988,66

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)	€	110.384,78
TOTALE ART. 79 c. 1 lett b) c) d) e 1 bis CCNL 21.5.2018	€	215.719,88

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 2024, come da determina dirigenziale n. 394/2024 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 -2018-2019-2020-2021-2022	€ 86.545,68
ART. 67 C. 2 LETT. c) CCNL 21.5.18 - RIA e ad personam cessati 2023	€ 9.286,16
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	€ 110.384,78
DECURTAZIONE PERMANENTE ai sensi dell'art. 1 c. 456 L.147/2013	-€ 169.611,11
TOTALE RISORSE STABILI	€ 1.930.128,82

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 n. 110/2024 e con la delibera di cui questa relazione è parte integrante, la Giunta Comunale determina le risorse aggiuntive per l'anno 2024 che sono:

RISORSE VARIABILI	
INCREMENTO ART. 79 C. 2 LETT. a) CCNL 16.11.2022	€ 635.366,17
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	€ 857.662,13
INCREMENTO ART. 79 C. 2 LETT. d) CCNL 16.11.2022 – risparmi straordinari anno 2023	€ 43.815,33
INCREMENTO ART. 79 C. 3 CCNL 16.11.2022 max 0,22% MS 2018	€ 30.940,43
ART. 80 C. 1 CCNL 16.11.2022 (economia risorse stabili anno 2023)	€ 101.572,75
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 1.841.185,81

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 nel bilancio 2024/2026 dell'ente, per l'anno 2024 sussiste la relativa capacità di spesa, per l'anno 2024 l'incremento a tale titolo è pari a € 30.940,43 per il fondo risorse decentrate e € 7.112,64 per le risorse di cui all'art. 17 c. 6).

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 € 172.679,96 , secondo quanto riportato nella determina dirigenziale n. 394/2024.

RIDUZIONE ai sensi dell'art. 6-bis comma 2 D.lgs. 165/2001	-€	172.679,96
---	-----------	-------------------

Sezione III - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

FONDO RISORSE DECENTRATE 2024

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 -2018-2019-2020-2021-2022	€	86.545,68
ART. 67 C. 2 LETT. c) CCNL 21.5.18 - RIA e ad personam cessati 2023	€	9.286,16
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	€	110.384,78
DECURTAZIONE PERMANENTE ai sensi dell'art. 1 c. 456 L.147/2013	-€	169.611,11
TOTALE RISORSE STABILI	€	1.930.128,82

RISORSE VARIABILI		
INCREMENTO ART. 79 C. 2 LETT. a) CCNL 16.11.2022	€	635.366,17
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	€	857.662,13
INCREMENTO ART. 79 C. 2 LETT. d) CCNL 16.11.2022 – risparmi straordinari anno 2023	€	43.815,33
INCREMENTO ART. 79 C. 3 CCNL 16.11.2022 max 0,22% MS 2018	€	30.940,43
ART. 80 C. 1 CCNL 16.11.2022 (economia risorse stabili anno 2023)	€	101.572,75
TOTALE RISORSE VARIABILI	€	1.841.185,81

RIDUZIONE ai sensi dell'art. 6-bis comma 2 D.lgs. 165/2001	-€	172.679,96
---	-----------	-------------------

TOTALE FONDO 2024	€	3.598.634,67
--------------------------	----------	---------------------

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 e' 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 2024 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 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 2024 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 2024 è pari a € 591.776,74, in quanto per il 2024 l'incremento di € 7.112,64 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 2024 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 2024 (al netto del Fondo Posizioni Organizzative e delle voci di cui alla nota RGS n. 257831 del 18/12/2018)	€ 2.638.586,89
Fondo 2016 (al netto del Fondo Posizioni organizzative)	€ 2.827.345,71

Dato atto inoltre che nell'ipotesi di accordo di cui alla presente relazione è destinata la somma di € 80.000,00 al welfare integrativo e che secondo la delibera n. 174/2023 Corte dei Conti-Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia "le misure di welfare integrativo previste dall'art. 82 CCNL non sono assoggettate al limite di cui all'art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017" pertanto :

Verifica rispetto limite fondo anno 2016 (art. 23 c. 2 D.Lgs.n. 75/2017)	
Fondo 2024 (al netto del Fondo Posizioni Organizzative e delle voci di cui alla nota RGS n. 257831 del 18/12/2018)	€ 2.558.586,89
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 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, compensi avvocatura) sono pari a € 631.522,53.

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 STIPENDIALI STORICO	€	1.016.221,97
Art. 80 c. 1	INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 c.4 lett b) e c) CCNL 22.1.2004)	€	240.000,00
Art. 80 c. 1	INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (art. 31 C. 7 CCNL 14.9.2000)	€	35.000,00
Art. 80 c. 1	INCREMENTO INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO (art. 6 CCNL 5.10.2001)	€	22.000,00
Art. 80 c. 1	INDENNITA' DI DIREZIONE (art. 37 c. 4 CCNL 6.7.1995)	€	1.500,00
Art. 80 c. 2 lett. c) e d)	INDENNITA' DI TURNO, REPERIBILITA',MAGGIORAZIONE RIPOSO SETTIMANALE (art. 24 c. 1 CCNL 14.9.2000) E INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO	€	345.000,00
Art. 80 c. 2 lett. f)	INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO	€	72.000,00
Art. 80 c. 2 lett. e)	INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€	83.206,06
Art. 80 c. 2 lett. f)	INDENNITA' DI FUNZIONE	€	36.650,00
Art. 80 c. 2 lett. g)	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE (a valere sulle risorse art. 67 comma 3 lett. c)	€	631.522,53
	TOTALE	€	2.483.100,56

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 2024	€	70.000,00
Art. 80 c. 2 lett. a)	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (progetti definiti dall'Amministrazione)	€	143.500,00
Art. 80 c. 2 lett. b)	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	€	822.034,11
Art. 80 c. 2 lett. k)	WELFARE INTEGRATIVO	€	80.000,00
	TOTALE	€	1.115.534,11

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)	€ 2.483.100,56
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	€ 1.115.534,11
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)	€ 3.598.634,67

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 1.801.721,97 (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 1.823.977,03 (€ 1.930.128,82 al lordo della riduzione di cui al comma 2 dell'art. 6 bis del D.Lgs. n. 165/2001).
 Si dà atto inoltre che è rispettato quanto previsto dall'art. 80 c. 3 del CCNL 16/11/2022 secondo il quale: "La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2."
- *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 i differenziali stipendiali relativi alle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2024, saranno attribuiti 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 2024	Fondo 2023 (come aggiornato con Determina dirigenziale n. 860/2024)	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) b) c) CCNL 21.05.2018	€ 204.988,66	€ 195.702,50	€ 9.286,16
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	€ 110.384,78	€ 82.910,73	€ 27.474,05
TOTALE	€ 2.099.739,93	€ 2.062.979,72	€ 36.760,21
RISORSE VARIABILI			
Incremento art. 67 c. 3 lett. i CCNL 21/05/2018 ora ART. 79 c. 2 LETT. c) CCNL 16.11.2022	€ 857.662,13	€ 855.662,13	€ 2.000,00
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	€ 631.522,53	€ 522.202,00	€ 109.320,53
art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 21/05/2018 -importo una tantum frazione RIA	€ 3.843,64	€ 6.036,96	-€ 2.193,32
Economie anno precedente di risorse stabili e risparmio straordinari anno precedente	€ 145.388,08	€ 103.983,72	€ 41.404,36
INCREMENTO ART. 79 C. 3 CCNL 16.11.2022 max 0,22% MS 2018	€ 30.940,43	€ 61.880,86	-€ 30.940,43
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	€ 1.841.185,81	€ 1.825.867,67	€ 15.318,14
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	-€ 172.679,96	-€ 161.961,19	-€ 10.718,77
Totale decurtazioni del fondo			
TOTALE	- € 342.291,07	- € 331.572,30	-€ 10.718,77
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			

	€ 2.099.739,93	€ 2.062.979,72	€ 36.760,21
Risorse variabili	€ 1.841.185,81	€ 1.825.867,67	€ 15.318,14
Decurtazioni	- € 342.291,07	- € 331.572,30	- € 10.718,77
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€ 3.598.634,67	€ 3.557.275,09	€ 41.359,58

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 2024	Fondo 2023 (come aggiornato con Determina dirigenziale n. 860/2024)	Differenza
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Progressioni orizzontali storiche	€ 1.016.221,97	€ 970.186,12	€ 46.035,85
Indennità di comparto (art. 33 comma 4, lett. b) e c) CCNL 22/01/2004)	€ 240.000,00	€ 265.000,00	- € 25.000,00
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)	€ 35.000,00	€ 47.000,00	- € 12.000,00
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	€ 22.000,00	€ 25.000,00	- € 3.000,00
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE (a valere sulle risorse art. 67 comma 3 lett. c)	€ 631.522,53	€ 522.202,00	€ 109.320,53
Indennità di turno, reperibilità, maggiorazione riposo settimanale (art. 24 c. 1 CCNL 14.9.2000), condizioni lavoro	€ 345.000,00	€ 306.000,00	€ 39.000,00
Indennità di servizio esterno	€ 72.000,00	€ 70.000,00	€ 2.000,00
Indennità specifiche responsabilità e indennità di funzione	€ 119.856,06	€ 119.856,06	€ -
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	€ 2.483.100,56	€ 2.326.744,18	€ 156.356,38
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Progressioni orizzontali anno	€ 70.000,00	€ 70.000,00	€ -
Premi correlati alla performance individuale	€ 822.034,11	€ 931.280,91	- € 109.246,80
Premi correlati alla performance organizzativa	€ 143.500,00	€ 179.250,00	- € 35.750,00
Welfare integrativo	€ 80.000,00	€ 50.000,00	€ 30.000,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	€ 1.115.534,11	€ 1.230.530,91	-€ 114.996,80
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€ 3.598.634,67	€ 3.557.275,09	€ 41.359,58

Il Segretario Generale
con funzioni di
Direttore dell'Organizzazione e pianificazione strategica
Roberto Maria Carbonara

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

Sesto San Giovanni, 3 dicembre 2024



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2024 (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 2023 di euro 3.557.275,09, oltre a euro 298.118,38 per IRAP e a euro 909.659,62 per oneri riflessi e INAIL, costituito con deliberazione di Giunta comunale n.255/2023 e aggiornato con determinazione dirigenziale n.860/2024, 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 931.280,91 - premi correlati alla performance organizzativa (art.68 c. 2 lett a) per euro 179.250,00, ad eccezione delle somme destinate al Progetto "Eventi con prestazione lavorativa nel giorno di riposo settimanale" che vengono erogate mensilmente, per complessivi Euro 1.230.386,97 relativi all'anno 2023, oltre a oneri riflessi ed IRAP, sono stati erogati nei mesi di febbraio, giugno e agosto 2023, a mezzo mandati emessi sul capitolo 2352101, all'impegno n. 9732/2024- 12065/2024- 12967/2024 del bilancio 2024 in base ai principi di armonizzazione contabile. L'importo effettivamente erogato, a causa delle valutazioni non piene, è stato pari a euro 1.041.386,51 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 2024 di euro 3.598.634,67 a cui devono sommarsi € 299.083,95 per Irap e € 905.589,39 circa per Oneri Riflessi e INAIL, per un totale di € 4.803.308,01 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 2024.

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 822.034,11 – i premi correlati alla performance organizzativa, progetti di mantenimento e/o miglioramento qualitativi dei servizi (Art. 80 c. 2 lett. a) per euro 143.500,00 – i "differenziali stipendiali" (Art. 80 c. 2 lett. j) per euro 70.000,00, per complessivi euro 1.295.311,20 oltre oneri riflessi e IRAP, che verranno erogati nel corso del 2025 con apposito atto di impegno, transiteranno nel bilancio 2025 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 2024 (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, che verranno erogati nel 2025, transiteranno, con apposito atto di impegno, nel bilancio 2025 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 2024 (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, che verranno erogati nel 2025, 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, 5.12.2024