



ALLEGATO B1)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VILLASANTA - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA E ANNUALITA' ECONOMICA 2022.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA.

La presente relazione TECNICO FINANZIARIA è composta dai seguenti 4 moduli:

1. La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.
2. Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa.
3. Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente.
4. Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

I.1 Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per le risorse decentrate anno 2022 risulta costituito con DT n. 592 del 19/12/2022 come successivamente rettificato con DT esecutiva in data 28/12/2022 come risultante dal prospetto allegato, ove è evidenziata la distinzione tra risorse stabili e risorse variabili, nel rispetto delle previsioni dell'art. 67 c. 1 e c. 2 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 e delle norme dei precedenti CCNL Enti Locali ancora in vigore in materia.

1.1.1 – Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

☐ Risorse storiche consolidate

Con riferimento a quanto disposto dall'art. 67 1° comma CCNL 21/05/2018, l'importo delle risorse storiche consolidate dell'anno 2003 ammonta a **€ 147.604,41** (€ 143.887,84 + € 3.716,57 quali risorse di cui all'art. 32 c. 7 CCNL 22/01/2004 pari allo 0,20% del monte salari anno 2001 esclusa la dirigenza).

☐ Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Gli incrementi con caratteristica di *risorsa fissa con carattere di certezza e stabilità* acquisiti definitivamente al Fondo in esame sono i seguenti:

. Incremento risorse economiche dello 0,62% del monte salari 2001 (CCNL 22/01/04 art.32 c. 1)	€11.521,36
. Incremento risorse economiche dello 0,5% del monte salari 2001 (CCNL 22/01/2004 art.32 c. 2)	€ 9.291,42
. Incremento dello 0,5% del monte salari 2003 (CCNL 09/05/06 art.4 c. 1 parte fissa)	€ 10.059,00



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

. Incremento dello 0,6% del monte salari 2005 (CCNL 11/04/08 art. 8 c. 2, parte fissa)	€12.671,85
TOTALE INCREMENTI CONTRATTUALI	€ 43.543,63

❑ Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Questa parte raccoglie gli ulteriori incrementi stabili.

Retribuzione individuale di anzianità ed assegni ad personam personale cessato dal servizio (CCNL 05/10/01 art.4 c. 2)	€13.862,70
RIA ed assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato nell'anno 2018 , 2019 e 2021 calcolati in misura intera (art. 67 c.2 lett.c CCNL 2016/2018)	€ 3.380,65
Rideterminazione per incremento stipendio (dichiarazione congiunta 14 del CCNL 2002-2005 – N.1 CCNL 2008-2009)	€ 8.338,43
Rideterminazione per incremento stipendi (dichiarazione congiunta CCNL 2016-2018 art. 67 c.2 lett.b) CCNL 2016 – 2018 fuori limite	€ 3.136,12
Importo pari a €83,20 per ogni persona in servizio al 31/12/2015 a valere 2018 dal 2019 (art. 67 c.2 lett.a CCNL 2016/2018 dichiarazione congiunta N. 5: fuori dal limite)	€ 8.153,60
TOTALE INCREMENTI STABILI	€ 36.871,50

1.1.2 – Sezione II – Risorse variabili

Si tratta delle risorse variabili che il Contratto Collettivo di lavoro di riferimento individua al fine di alimentare il Fondo. Tali risorse non hanno caratteristica di certezza per gli anni successivi.

1.1.2.1 – Sezione II – Risorse variabili soggette al limite art. 1 c. 236 L. 208/2015

Importo una tantum frazione RIA pari alle mensilità residue dopo cessazione – anno in corso (art. 67 c.3 lett.d) CCNL 2016/2018	€87,29
Integrazione dell'1,2% del monte salari 1997 (CCNL 2016-2018 art. 67 c.4)	€23.472,32
Quota recupero evasione fiscale ai sensi dell'art. 59 c. 1 lettera p) D.Lgs. 446/1997 (CCNL 2016-2018 art. 67 c.3 lett.c)	€0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 23.559,61

* Importi stimati da verificarsi a consuntivo.

1.1.2.2 – Sezione II – Risorse variabili non soggette al limite art. 1 c. 236 L. 208/2015

Incentivi funzioni tecniche (CCNL 2016-2018 art. 67 c.3 lett.c – art. 113 d.lgs. 50/2016 CDC sezione autonomie delibera 6/2018 dell'1/1/2018).	€3.779,74
Incentivi ISTAT (CCNL 2016-2018 articolo 67 comma 3 lettera C – articolo 70-ter CCNL 2016-2018)	€0,00
Residui anni 2020 (art. 68 c. 1 CCNL 2016-2018)	€0,00
Integrazione di fondi art. 15 c. 1 lett.d) punto b) CCNL 01/04/1999 ora art. 67 c.3 lett.a CCNL 2016 – 2018) derivanti da quote di introiti in applicazione dell'art. 43 L. 449/1997(*)	€ 1.598,00



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

Previdenza Complementare Agenti P.L. (art. 208 CDS – art. 67 c.3 lett.c CCNL 2016/2018 art. 56 quater c.1 lett.a CCNL 2016/2018 – Corte dei Conti Veneto delibera n. 503 del 20/09/2017)	€7.251,05
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE(*)	€12.628,79

TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 23.559,61
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE (*)	€12.628,79
TOTALE RISORSE VARIABILI *	€ 36.188,40

* Importi stimati da verificarsi a consuntivo.

1.1.3 – Sezione III – Decurtazioni del Fondo

In questa sezione vengono elencati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo (articolo 9 Decreto Legge n. 78/2010 convertito con Legge n. 122/2010 e s.m.i., ex art. 1 c. 236 della L. 208/2015, art. 23 c. 2 .Lgs. 75/2017).

Decurtazione fondo – parte fissa – determinata nell'anno 2016 in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente (ex Art. 1 c. 236 della L. 208/2015, art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017)	€3.901,38
Decurtazione fondo – parte fissa – per riduzione proporzionale personale cessato dal servizio (Art. 9 c.2 bis D.L. 78/2010 convertito in L. 30/07/2010 n. 122, come modificato dall'art. 1 c. 456 L. 147/2013)	€10.119,88
Decurtazione fondo – parte fissa – della quota del trattamento accessorio già destinato al personale trasferito a seguito di processi di decentramento e/o delega di funzioni (personale ATA) (CCNL 01/04/99 art.15 c.1 lett.I) e ai titolari di p.o.	€11.799,27
Decurtazione fondo – parte fissa – per applicazione art. 33 c. 2 D.L. 34/2019	€ 3.262,00
Decurtazione fondo – parte variabile – determinata nell'anno 2016 in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente (ex Art. 1 c. 236 della L. 208/2015, art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017)	€667,80
TOTALE DECURTAZIONE DEL FONDO PARTE FISSA E VARIABILE	€29.750,33

La decurtazione del fondo parte fissa pari a € **10.119,88** riguarda il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9 c. 2 bis del D.L. 78/2010 come modificata dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 – legge di stabilità 2014, la quale prevede che dall'anno 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli della precitata disposizione normativa (limite fondo 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio).

L'ammontare della riduzione operata nell'anno 2014 per riduzione proporzionale del personale cessato dal servizio è stata determinata secondo la regola della semisomma indicata dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 15 aprile 2011 che qui di seguito si riporta:

Dipendenti (escluso personale a tempo determ.) anno 2010	
In servizio al 01/01/2010	n. 103
In servizio al 31/12/2010	n. 103
Media dipendenti 2010	n. 103
Dipendenti (escluso personale a tempo determ.) anno 2014	
In servizio al 01/01/2014	n. 99
In servizio al 31/12/2014	n. 98
Media dipendenti 2014	n. 98,5
% di riduzione del Fondo (media 2010-media 2014)*100/media 2010) (103 – 98,5)*100/103	4,37%

Il calcolo della decurtazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2014 è stato il seguente:

Fondo risorse decentrate 2014		Decurtazione 4,37 %
Risorse stabili	€ 192.531,50	€ 8.413,63
Risorse variabili al netto delle progettazioni interne	€ 39.044,67	€ 1.706,25
TOTALE	€ 231.576,17	€ 10.119,88

In merito alla riduzione "permanente" pari a € 10.119,88 ex art. 1, comma 456 della L. n. 147/2013, si dà atto che il revisore Unico del Conto in data 07/10/2015 ha fornito apposita certificazione in merito alla regolarità della procedura di calcolo della stessa come da indicazione della Ragioneria dello Stato fornite con circolare n. 20/2015.

La decurtazione del fondo parte fissa pari a € 3.901,38 e parte variabile pari a € 667,80 riguarda il rispetto delle disposizioni previste da:

- ❑ art. 1 c. 236 della L. 208/2015 (abrogato dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017) la quale prevedeva che: "Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 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, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente."
- ❑ art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 dispone: "Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016."

L'ammontare della riduzione operata nell'anno 2016, ai sensi della precitata disposizione, è stata determinata secondo la regola della semisomma indicata dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 20 Marzo 2016 che qui di seguito si riporta:

Dipendenti in servizio al 01/01/2015	98	
Dipendenti in servizio al 31/12/2015	93	
Media	95,5	
Dipendenti in servizio al 01/01/2016	93	
Dipendenti in servizio al 31/12/2016	94	
Media	93,5	
Variazione % riduzione fondo anno 2016	2,09	
Ammontare fondo 2016: (Totale risorse stabili + Totale risorse variabili) – residui anno 2015 (art. 17 c. 5 CCNL 01/04/1999)	186.669,07 + 36.937,06 - 4.984,83 = 218.621,30	
Ammontare riduzione fondo 2016	4.569,18	

Calcolo percentuale $95.5: 93,5 = 100: x$
 $X = 97,91$
 $100 - 97,91 = 2,09\%$

Fondo risorse decentrate 2016		Decurtazione 2,09 %
Risorse stabili	€ 186.669,07	€ 3.901,38
Risorse variabili al netto dei residui anno 2015	€ 31.952,23	€ 667,80
TOTALE	€ 218.621,30	€ 4.569,18



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

1.1.4 – Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione I.1.1 ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione I.1.3 pari ad € 198.937,01.
- b) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione, determinato dal totale della sezione I.1.2 ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione I.1.3 pari ad € 35.520,60.
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle due voci precedenti, pari ad € **234.457,61** (oneri riflessi a carico dell'ente esclusi).

DESCRIZIONE	IMPORTO
Fondo risorse decentrate al lordo della somma destinata alle posizioni organizzative depurato delle somme non soggette al limite	€ 311.164,10
Riduzione risorse per retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizioni organizzative	€ 210.539,10
TOTALE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2022 SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE DEPURATO DELLE SOMME NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 210.539,10

1.1.5 – Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Questo modulo è destinato a restituire, in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo.

1.2.1 – Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal CCDI sotto posto a certificazione le destinazioni delle seguenti risorse per effetto di specifiche disposizioni dei CCNL:

Destinazione Parte stabile e Parte variabile	
Progressioni orizzontali già a regime – CCNL 01/04/99 art.17 c.2 lett.b) – comprensive della quota a carico del Bilancio Comunale *	€49.219,00
Indennità di comparto - CCNL 22/01/04 art.33 c.4 *	€41.798,00
Personale area vigilanza	€0,00
Indennità personale educativo (art. 31 c. 7 secondo periodo CCNL 14/09/2000 e art. 6 CCNL 05/10/2001)*	€9.501,00
Quota recupero evasione fiscale ai sensi dell'art. 59 c. 1 lettera p) D.Lgs. 446/1997 (CCNL 01/04/99 art.15 c.1 lett.k)	€0,00



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

Indennità di reperibilità (art. 24 del CCNL 2016/2018). Risorse destinate alla applicazione di tale istituto nell'area tecnica e dei servizi demografici (art. 11 CCDI parte normativa 2019/2021 – annualità economica 2019);*	€4.865,00
Indennità di turno (Art. 23 del CCNL 2016/2018). Risorse destinate alla applicazione di tale istituto *	€10.850,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2016/2018): Le risorse destinate a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi e implicanti il maneggio di valori per complessive € 2.000,00, in particolare vengono così previste: € 5000,00* per attività esposte a rischio secondo i criteri definiti nell'art. 8 del CCDI parte normativa 2019/2021 – annualità economica 2019; € 100,00* per attività disagiate secondo i criteri definiti nell'art. 8 del CCDI parte normativa 2019/2021 – annualità economica 2019; € 1.400,00* per maneggio valori secondo i criteri definiti nell'art. 8 del CCDI parte normativa 2019/2021 – annualità economica 2019;	€2.000,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies c. 1 e c. 2 CCNL 2016/2018). Le risorse destinate a remunerare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa per complessive euro 5.200,00* secondo i criteri definiti nell'art. 9 e dall'art. 10 del CCDI parte normativa 2019/2021 – annualità economica 2019; *	€5.200,00
Previdenza complementare personale Polizia Locale (Titolo VI CCNL 2016/2018). Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56-quater c. 1 lett. a) CCNL 2016/2018) secondo i criteri definiti nell'art. 16 del CCDI parte normativa 2019/2021 – annualità economica 2019;	€7.251,05
Indennità personale Polizia Locale (Titolo VI CCNL 2016/2018). Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 2016/2018 CCNL 2016/2018) secondo i criteri definiti nell'art. 17 del CCDI parte normativa 2019/2021 – annualità economica 2019 .	€1.690,00
Indennità personale Polizia Locale (Titolo VI CCNL 2016/2018). Indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 2016/2018) secondo i criteri definiti nell'art. 18 del CCDI parte normativa 2019/2021 – annualità economica 2020 *.	€500,00
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016 - art. 7 c. 4 lett. g) CCNL 2016/2018) Le risorse destinate a tali incentivi sono definite da norme di legge e attribuite secondo le modalità ed i criteri di riparto definiti nel regolamento Allegato B) del CCDI parte normativa 2019/2021 – annualità economica 2019.	€3.779,74



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

Regolamento approvato con deliberazione di GC n. 194 del 30/12/2019*	
Incentivi destinati al personale della polizia locale ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. a CCNL 2016/2018 derivanti da quote di introiti inerenti l'applicazione art. 43 L.449/1997 definiti secondo i criteri di cui al CCDI sottoscritto in data 30/12/2016	€1.598,00
TOTALE risorse con destinazione non disponibile alla contrattazione integrativa * (1)	€138.251,79

* Importi stimati da verificarsi a consuntivo.

☐ Incentivi destinati al personale del Settore Polizia Locale (qui descritti ma non oggetto del presente CCDI):

risorse destinate ad incentivare il personale del settore della Polizia Locale pari a **€ 1.598,00*** compresi nel totale della precedente tabella.

La Giunta Comunale ha approvato con deliberazione n. 122 del 12/07/2016 il "Regolamento comunale in materia di convenzioni con soggetti pubblici o privati e di contributi dell'utenza per la fornitura, a titolo oneroso, di consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari" che prevede che il 50% dei ricavi netti derivanti dai servizi in convenzione di cui all'oggetto, dedotti tutti i costi sostenuti dall'Amministrazione Comunale, siano destinati ad incentivare la produttività del personale effettivamente coinvolto in specifici progetti di gruppo di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) del CCNL 01/04/1999.

Con determinazione n. 482/2022 è stato approvato lo schema di convenzione tra Comune Di Villasanta e la Società SIAS SPA per servizi aggiuntivi di Polizia Locale ai sensi dell'art. 6 del precitato regolamento, convenzione sottoscritta in data 06/09/2022.

Gli incentivi in oggetto (acquisiti al fondo ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2016/2018) verranno ripartiti tra il personale partecipante secondo quanto previsto dal CCDI inerente i criteri di distribuzione degli incentivi derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L. 449/1997 sottoscritto in data 30/12/2016. Tali criteri sono i seguenti:

- ✓ Gli incentivi saranno resi disponibili previa verifica da parte dell'Organismo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi fissati nel progetto secondo gli indicatori ivi previsti nonché dell'effettiva quantificazione e dell'avvenuto pagamento di quanto dovuto da parte del terzo senza che questo abbia sollevato rilievi;
- ✓ L'incentivo sarà distribuito tra il personale coinvolto in ragione dell'apporto individuale di ciascun dipendente alle attività della convenzione.

Con deliberazione di G.C. n. 170 del 12/12/2022 la Giunta comunale ha approvato le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa anno 2022 prevedendo l'integrazione della parte variabile del fondo anno 2022, ai sensi dell'art. 15 c. 1 lett.d) del CCNL 01/04/1999 con una quota degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L. n. 449/1997, quantificato presuntivamente in euro 1.598,00*, riferita alla convenzione stipulata in data 06/09/2022 con la società SIAS SPA diretta a fornire alla stessa servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari da destinare ad incentivazione del personale direttamente coinvolto nei servizi in conformità al regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 122/2016 e secondo il progetto approvato con la suddetta deliberazione n. 170/2022.

1.2.2 – Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo.

Questa sezione è dedicata ad illustrare le destinazioni del Fondo regolato dal contratto integrativo per un importo pari ad **€ 96.205,82** derivante dalla differenza tra il totale del fondo sottoposto a certificazione (euro **234.457,61**) e il totale delle risorse con destinazione non disponibile alla contrattazione integrativa (euro **138.251,79**).

Tali risorse pari a euro 96.205,82 * vengono destinate come segue:

- ☐ Nuove progressioni economiche orizzontali (art. 16 CCNL 2016/2018):**



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

risorse destinate alle PEO pari a **euro 11.900,00 da attribuire in applicazione dei seguenti criteri:**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella tabella B del CCNL.
2. Le progressioni sono riconosciute, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato di ciascuna categoria giuridica, in rapporto al budget di spesa predeterminato.
3. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al primo gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
4. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista la attribuzione della progressione economica.
5. Per concorrere alla progressione economica orizzontale sono richiesti i seguenti requisiti:
 - Anzianità di servizio nella posizione economica in godimento di almeno 24 mesi;
 - Presenza di almeno 3 valutazioni positive che abbiano permesso di partecipare alla distribuzione della produttività della performance individuale dell'Ente, nel triennio che precede l'anno di attribuzione della posizione;
6. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21/05/2018 i criteri per l'effettuazione delle progressioni sono i seguenti:
 - Valutazione della performance individuale : media del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione.
Tale elemento avrà un peso del 70%
 - Esperienza maturata nella categoria di appartenenza: 1 punto per ogni annualità di esperienza maturata con decurtazione di 2 punti per ogni PEO già acquisita nel corso dell'intera anzianità di servizio.
Tale elemento avrà un peso del 30%
 - A parità di punteggio, i criteri per la definizione della graduatoria saranno i seguenti nell'ordine:
 - Anzianità complessiva nella categoria di appartenenza;
 - Anzianità di servizio presso il Comune di Villasanta
 - Per l'anno 2022 si individua il seguente contingente di progressioni economiche:
 - Cat. A : 1 unità
 - Cat. B : 5 unità
 - Cat. C : 13 unità
 - Cat. D : 3 unità

□ **Incentivi destinati alla performance individuale (art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2016/2018):**

risorse destinate ad incentivare le performance individuali del personale pari a **euro 81.305,82***

Tali risorse sono ripartite in base ai criteri generali previsti dall'art. 5 del CCDI parte normativa 2019/2021 – annualità economica 2019 e dal sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale approvato con deliberazione di G.C. n. 79 del 21/07/2011 e s.m.i., cioè tra le varie unità organizzative dell'Ente tenuto conto del personale assegnato. L'effettiva entità delle risorse sarà determinata in misura pari alla percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni struttura organizzativa così come certificato dall'ODV. La quota individuale spettante a ciascun dipendente sarà differenziata in base alla valutazione complessiva riportata cioè in base al grado di raggiungimento degli obiettivi affidati e in base ai comportamenti agiti.

I criteri del sistema di valutazione risultano improntati a principi di premialità e selettività e risultano collegati al raggiungimento degli obiettivi di Performance anno 2022 che, finalizzati a soddisfare i bisogni dei cittadini e al mantenimento e miglioramento degli standard dei servizi erogati anche attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro all'interno dell'Ente, sono stati approvati con le seguenti deliberazioni:

- G.C. n. 103 dell'11/07/2022 avente ad oggetto "APPROVAZIONE VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022/2024" con la quale si è provveduto all'integrazione del PIAO 2022/2024 approvato con



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

deliberazione di GC n. 99/2022 con la sottosezione “Performance” costituita dai prospetti relativi alle entrate ed alle spese redatti in conformità agli schemi e secondo le articolazioni previste dalle norme sopra richiamate e contenente la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all’articolo 10, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 150 del 2009, collegati agli obiettivi strategici e operativi del DUP unitamente alle risorse umane e finanziarie assegnate per il perseguimento degli stessi obiettivi;

- G.C. n. 172 del 15/12/2022 avente ad oggetto “ VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022/2024 SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE - SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE”; di Giunta Comunale n. 58 del 08/07/2021 avente ad oggetto l’approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e delle Performance 2021/2023 successivamente modificato con deliberazione di G.C. 107 del 25/11/2021.

□ **Incentivi destinati al personale educativo nido settimane integrative (art. 31 c. 5 CCNL 14/09/2000):**

risorse destinate ad incentivare le performance individuali del personale pari a **euro 3.000,00**

Prendendo atto della sentenza del Tribunale Ordinario di Monza – Sezione Lavoro – N.R.G. 2017/329 che ha disposto : “ il calendario scolastico applicabile alle ricorrenti è costituito da 42 settimane di servizio con i bambini, come previsto dall’art.31, co.5, CCNL 14/9/2000 e condanna il Comune resistente a riconoscere per gli anni scolastici 2015 e 2016, nonché per tutti gli anni in cui il calendario scolastico resterà di 47 settimane, un corrispettivo in favore delle ricorrenti per le settimane di servizio in più, corrispettivo quantificato e qualificato ex art.31, co.5, CCNL 14/9/2000 e art.15 CCNL 1/4/1999” , in considerazione di quanto sopra per l’anno 2021 si prevede un incentivo economico al personale educativo Asilo Nido per complessive euro 3.000,00 per lo svolgimento del servizio Nido durante il mese di Luglio mediante effettuazione, ai sensi dell’art. 31 c. 5 del CCNL 14/09/2000 di un massimo di quattro settimane integrative. Tale compenso verrà erogato al raggiungimento dell’obiettivo di gruppo, attestato dall’ODV e ripartito tra il personale interessato sulla base dell’apporto individuale. Tale incentivo è ridotto proporzionalmente per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

1.2.3 – Sezione III – (eventuali) - Destinazioni ancora da regolare.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

1.2.4 – Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione.

Questa sezione riporta la sintesi, sottoposta a certificazione, elaborata sulla base delle precedenti:

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo, determinato dal totale della sezione 1.2.1, pari ad **€ 138.251,79**
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo, determinato dal totale della sezione 1.2.2, pari ad **€ 96.205,82**
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione 1.2.3: parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle voci a) e b) precedenti, è pari ad **€ 234.457,61**.

* importi stimati da verificarsi a consuntivo

1.2.5 – Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all’esterno del Fondo.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

1.2.6 – Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale.



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

- a) Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità (art.31 CCNL 22/01/04, Circolare Ragioneria Generale dello Stato n.16 del 02/05/12): l'ammontare complessivo delle risorse stabili, pari ad € **198.937,01** sono impiegate per destinazioni stabili per € **125.623,00**. La somma che residua dopo tale utilizzo, pari ad € 73.314,01 unitamente alle risorse variabili pari a € 35.520,60 è destinata per € 12.628,79 ad istituti non disponibili alla contrattazione (incentivi funzioni tecniche, previdenza complementare ecc.) e per il restante importo pari a € 96.205,82 è disponibile alla contrattazione decentrata annuale per finanziare gli istituti ivi previsti.

Parte fissa	
Costituzione (A)	€198.937,01
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa (B)	€125.623,00
Residuo parte fissa C = (A-B)	€73.314,01
Parte variabile	
Costituzione (D)	€35.520,60
Residuo parte fissa C	€73.314,01
Destinazioni non disponibili alla contrattazione (E)	€ 12.628,79
Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo da destinare alla contrattazione decentrata annuale per finanziare la produttività/performance individuale/collettiva /PEO $F = (C+D) - E$	€ 96.205,82

Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. e con la supervisione del Nucleo di valutazione.

A tal fine sono stati approvati :

- ❑ Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adeguato alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 (delibera G.C. n. 14 del 22/02/2011, modificata con deliberazione n. 78 del 21.7.2011) e da ultimo con deliberazione di G.C. n.35 del 05/03/2019)
- ❑ Nomina del Nucleo di valutazione dell'Ente (decreto del Sindaco n. 13 del 19/09/2017 successivamente modificato con decreto sindacale n. 9 in data 25/03/2019) e successivo decreto sindacale n.17 del 26/11/2020
- ❑ Approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (deliberazione GC n. 79 del 21/07/2011 modificato con deliberazione di GC n. 88 del 20/09/2011 e con deliberazione di GC n. 86 del 31/07/2012);
- ❑ deliberazione di G.C. n. 103 dell'11/07/2022 avente ad oggetto "APPROVAZIONE VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022/2024" con la quale si è provveduto all'integrazione del PIAO 2022/2024 approvato con deliberazione di GC n. 99/2022 con la sottosezione "Performance" costituita dai prospetti relativi alle entrate ed alle spese redatti in conformità agli schemi e secondo le articolazioni previste dalle norme sopra richiamate e contenente la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 150 del 2009, collegati agli obiettivi strategici e operativi del DUP unitamente alle risorse umane e finanziarie assegnate per il perseguimento degli stessi obiettivi;
- ❑ deliberazione di G.C. n. 172 del 15/12/2022 avente ad oggetto " VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022/2024 SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE - SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE";



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).

1. Le progressioni sono riconosciute, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato di ciascuna categoria giuridica, in rapporto al budget di spesa predeterminato.
2. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al primo gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
3. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista la attribuzione della progressione economica.
4. Per concorrere alla progressione economica orizzontale sono richiesti i seguenti requisiti:
 - Anzianità di servizio nella posizione economica in godimento di almeno 24 mesi;
 - Presenza di almeno 3 valutazioni positive che abbiano permesso di partecipare alla distribuzione della produttività della performance individuale dell'Ente, nel triennio che precede l'anno di attribuzione della posizione;
5. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21/05/2018 i criteri per l'effettuazione delle progressioni sono i seguenti:
 - Valutazione della performance individuale : media del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione.
Tale elemento avrà un peso del 70%
 - Esperienza maturata nella categoria di appartenenza: 1 punto per ogni annualità di esperienza maturata con decurtazione di 2 punti per ogni PEO già acquisita nel corso dell'intera anzianità di servizio.
Tale elemento avrà un peso del 30%
 - A parità di punteggio, i criteri per la definizione della graduatoria saranno i seguenti nell'ordine:
 - Anzianità complessiva nella categoria di appartenenza;
 - Anzianità di servizio presso il Comune di Villasanta
 - Per l'anno 2022 si individua il seguente contingente di progressioni economiche:
 - Cat. A : 1 unità
 - Cat. B : 5 unità
 - Cat. C : 13 unità
 - Cat. D : 3 unità

I.3 Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno precedente.

Tabella 1

Schema generale riassuntivo di costituzione del fondo anno 2022 e confronto con il corrispondente Fondo 2016.

COSTITUZIONE DEL FONDO	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità						
• Risorse storiche						
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 02-05)	€ 147.604,41	€ 147.604,41	€ 147.604,41	€ 147.604,41	€ 147.604,41	€ 147.604,41
• Incrementi contrattuali						
Incremento risorse economiche dello 0,62% del monte salari 2001 (CCNL 22/01/04 art.32 c. 1)	€ 11.521,36	€ 11.521,36	€ 11.521,36	€ 11.521,36	€ 11.521,36	€ 11.521,36
Incremento risorse economiche dello 0,5% del monte salari 2001 (CCNL	€ 9.291,42	€ 9.291,42	€ 9.291,42	€ 9.291,42	€ 9.291,42	€ 9.291,42



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

22/01/2004 art.32 c. 2)						
Incremento dello 0,5% del monte salari 2003 (CCNL 09/05/06 art.4 c. 1 parte fissa)	€ 10.059,00	€ 10.059,00	€ 10.059,00	€ 10.059,00	€ 10.059,00	€ 10.059,00
Incremento dello 0,6% del monte salari 2005 (CCNL 11/04/08 art. 8 c. 2, parte fissa)	€ 12.671,85	€ 12.671,85	€ 12.671,85	€ 12.671,85	€ 12.671,85	€ 12.671,85
<ul style="list-style-type: none">Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità						
RIA ed assegni ad personam personale cessato (CCNL 05/10/2001 art. 4 c 2)	€11.726,15	€12.290,31	€ 13.862,70	€ 13.862,70	€ 13.862,70	€ 13.862,70
RIA ed assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato nell'anno 2018 (fondo anno 2019) anno 2019 (fondo 2020) ed anno 2021 calcolati in misura intera (art. 67 c. 2 lett. C) CCNL 2016/2018)				€1.978,21	€1.978,21	€3.380,65
Quota delle progressioni economiche a carico del Bilancio dell'Ente (rideterminazione per incremento stipendio dic. Cong. 14 CCNL 2002/2005 – 1 del CCNL 2008/2009)	€ 5.714,03	€ 5.239,76	€ 7.759,81	€ 8.338,43	€ 8.338,43	€ 8.338,43
Quota delle progressioni economiche a carico del Bilancio dell'Ente (rideterminazione per incremento stipendio dic. Cong.2016 – 2018 art. 67 c. 2 lett. B) CCNL 2016/2018				€ 3.136,12	€ 3.136,12	€ 3.136,12
Importo pari a euro 83,20 per persona in servizio al 31/12/2015 a valere dal 2019 (art. 67 c. 2 lett. A) CCNL 2016/2018)				€ 8.153,60	€ 8.153,60	€ 8.153,60
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	€208.588,22	€208.678,11	€212.770,55	€ 226.617,10	€ 226.617,10	€ 228.019,54
Risorse variabili soggette al limite						
Quota recupero evasione fiscale ai sensi dell'art. 59 c 1 lettera p) D.Lgs. 446/1997*	€ 3.699,91	€3.459,21	€206,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Integrazione di fondi art. 15 c. 1 lett. D) punto b) CCNL 01/04/1999 derivanti da quote di introiti in applicazione dell'art. 43 l. 449/1997 *	€ 1.780,00	€ 0,00		€0,00	€ 0,00	€ 0,00
Integrazione fondi art. 15 c. 2 CCNL 01/04/1999 (1)	€ 23.472,32	€ 23.472,32	€ 23.472,32	€ 23.472,32	€ 23.472,32	€ 23.472,32
Integrazione fondi art. 15 c. 5 CCNL 01/04/1999	€ 3.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Importo una tantum frazione RIA pari alle mensilità residue dopo cessazione anno in corso (art. 67 c. 3 lett. D) CCNL 2016/2018)				0,00	€ 84,09	€ 87,29
Risorse variabili non soggette al limite						
Residui anno precedente (art. 17 c. 5 CCNL 01/04/1999)	€4.984,83 (1)	€3.808,75	€9.876,27	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016 CDC sez. Aut. Del 6/2018 dall'01/01/2018)*	€ 0,00	€0,00	€ 0,00	€ 13.626,08	€ 6.146,24	€ 3.779,74
Integrazione di fondi art. 67 c. 3 lett. A) CCNL 2016/2018 derivanti da quote di introiti in applicazione dell'art. 43 l. 449/1997 *	€ 0,00	€ 2.165,00	€ 2.500,00	€ 1.582,41	€ 2.205,00	€ 1.598,00
Risorse art. 67 c. 3 lett. C) CCNL 2016/2018 – art. 56 quater c. 1 lett. A) prev. Compl. Agenti P.L. ex art. 208 CDS				€ 11.151,04	€ 5.400,84	€ 7.251,05



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

Totale risorse variabili	€36.937,06	€32.905,28	€ 36.054,59	€ 51.280,17	€ 37.308,49	€ 36.188,40
Decurtazioni del fondo						
Decurtazione "permanente" fondo – parte fissa – per riduzione proporzionale personale cessato dal servizio (Art. 9 c.2 bis D.L. 78/2010 convertito in L. 30/07/2010 n. 122, come modificato dall'art. 1 c. 456 L. 147/2013- legge di stabilità 2014)	€10.119,88	€10.119,88	€10.119,88	€10.119,88	€10.119,88	€10.119,88
Decurtazione fondo – parte fissa – in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente (EX Art. 1 c. 236 della L. 208/2015, art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017)	€3.9.01,38	€3.901,38	€3.9.01,38	€3.9.01,38	€3.9.01,38	€3.9.01,38
Decurtazione fondo – parte fissa – in applicazione dell'art. 33 c. 2 del D.L. 34/2019						€ 3.262,00
Decurtazione fondo – parte variabile – in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente (EX Art. 1 c. 236 della L. 208/2015, art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017)	€ 667,80	€ 667,80	€ 667,80	€ 667,80	€ 667,80	€ 667,80
Decurtazione trattamento accessorio del personale trasferito a seguito di processi di decentramento e/o delega funzioni (art. 15 c. 1 lettera l CCNL 01/04/1999 e titolari di P.O.	€ 11.799,27	€ 11.799,27	€ 11.799,27	€ 11.799,27	€ 11.799,27	€ 11.799,27
Totale decurtazioni del Fondo	€ 26.488,33	€26.488,33	€ 26.488,33	€ 26.488,33	€ 26.488,33	€ 29.750,33
Risorse del fondo sottoposte a certificazione						
Risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	€208.588,22	€208.678,11	€212.770,55	€ 226.617,10	€ 226.617,10	€ 228.019,54
Risorse variabili	€36.937,06	€32.905,28	€ 36.054,59	€ 51.280,17	€ 37.308,49	€36.188,40
Decurtazioni	€ 26.488,33	€ 26.488,33	€ 26.488,33	€ 26.488,33	€ 26.488,33	€ 29.750,33
Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione	€219.036,95	€215.095,06	€222.336,81	€ 251.408,94	237.437,26	€ 234.457,61

* Importi stimati da verificarsi a consuntivo



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

Totale fondo	Anno 2016	Anno 2018	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Totale fondo depurato delle voci non soggette al limite	€ 214.052,12	€ 209.960,54	€ 212.311,37	€ 212.395,46	€ 210.539,10
Fondo posizioni organizzative finanziato da bilancio in Enti senza dirigenza (delibera GC n. 212/2017)	€ 105.125,00	€ 100.625,00	€ 100.625,00	€ 100.625,00	€ 100.625,00
Totale Fondo con P.O. depurato delle voci non soggette al limite	€ 319.177,12	€ 310.585,54	€ 312.936,37	€ 313.020,46	€ 311.164,10

Come evidenziato nella tabella soprastante la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate non soggette al limite, incluse altresì quelle destinate alle posizioni organizzative, per l'anno 2022, ammontano complessivamente ad € 311.164,10 e che pertanto rispettano integralmente il limite del fondo 2016, come disposto dall'art. 67 comma 7 del CCNL 2016/2018.

Tabella 2

Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo anno 2022 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016.

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Anno 2016	Anno 2018	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			Si rinvia a quanto indicato nel paragrafo I.2.1 sezione I	Si rinvia a quanto indicato nel paragrafo I.2.1 sezione I	Si rinvia a quanto indicato nel paragrafo I.2.1 sezione I
<ul style="list-style-type: none">Risorse di cui all'art. 17 c. 2 lett. g) CCNL 01/04/1999					
Progettazione interna*	0,00	€ 0,00			
Quota recupero evasione fiscale ai sensi dell'art. 59 c 1 lettera p) D. Lgs. 446/1997	€ 3.699,91	€ 206,00			
<ul style="list-style-type: none">Indennità di comparto *	€ 46.413,00	€ 43.520,87			
<ul style="list-style-type: none">Indennità personale educativo (art. 31 c. 7 secondo periodo CCNL 14/09/2000)*	€ 5.162,00	€ 5.447,78			
<ul style="list-style-type: none">Quota indennità professionale personale educativo (art. 6 CCNL 05/10/2001)*	€ 3.180,00	€ 3.312,01			
<ul style="list-style-type: none">Progressione orizzontale *	€ 70.505,97	€ 67.409,92 (compresa quota a carico bilancio)			
<ul style="list-style-type: none">Quota progressione economica a carico del Bilancio dell'Ente	€ 5.714,03	€ 0,00			
<ul style="list-style-type: none">Personale area vigilanza	€ 272,68	€ 272,68			
<ul style="list-style-type: none">Indennità di reperibilità *	€ 8.360,00	€ 7.960,52			



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

• Indennità di turno *	€ 10.620,00	€ 10.428,51			
• Indennità di rischio	€ 600,00	€ 225,67			
• Indennità di disagio *	€ 385,00	€ 217,00			
• Maggiorazione oraria art. 24 c. 5 CCNL 20/09/2000 *	€ 150,00	€ 51,34			
• Maneggio valori *	€ 1.500,00	€ 1.196,31			
• Specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett. f) *	€ 4.250,00	€ 3.977,08			
• Specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett. i) *	€ 1.860,00	€ 2.600,00			
Totale Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 162.672,59	€ 146.825,69	€ 161.984,06	€ 151.202,08	€ 138.251,79
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			Si rinvia a quanto indicato nel paragrafo I.2.2 sezione II	Si rinvia a quanto indicato nel paragrafo I.2.2 sezione II	Si rinvia a quanto indicato nel paragrafo I.2.2 sezione II
▪ Nuove progressioni economiche orizzontali					
• Incentivi destinati alla performance personale dipendente	€ 43.751,36	€ 70.011,12			
• Incentivi destinati al personale settore Polizia Locale *	€ 1.780,00	€ 2.500,00			
• Recupero maggiori quote produttività liquidate anni precedenti (anno 2013 - prima annualità)	€ 4.256,80	€ 0,00			
• Incentivi destinati al personale educativo nido settimane integrative (art. 31 CCNL 14/09/2000)	€ 3.000,00	€ 3.000,00			
Totale Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 52.788,16	€ 75.511,12	€ 89.424,88	€ 86.235,18	€ 96.205,82
Destinazioni ancora da regolare	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	0,00	0,00
Destinazioni fondo sottoposto a certificazione					
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 162.672,59	€ 146.825,69	€ 161.984,06	151.202,08	€ 138.251,79
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 52.788,16	€ 75.511,12	€ 89.424,88	86.235,18	€ 96.205,82
Destinazioni ancora da regolare (per l'anno 2016 le risorse art. 32 c. 7 CCNL 22/01/2004 pari a euro 3.716,57 – euro 140,38 quali maggiori riduzioni costituiscono economie di bilancio)	€ 3.576,19	€ 0,00	0,00	0,00	0,00
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	€ 219.177,32	€ 222.336,81	€ 251.408,94	€ 237.437,26	€ 234.457,61

* Importi stimati da verificarsi a consuntivo



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

I.4 Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

I.4.1 – Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di Bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II. Nella gestione del bilancio viene imputata ai capitoli della spesa del personale la quota del Fondo delle risorse decentrate e la distinta liquidazione dei compensi destinati dalla contrattazione decentrata consente di rilevare costantemente gli importi che vengono erogati al fine di verificare il rispetto dei corrispondenti finanziamenti.

In particolare le somme relative al Fondo risorse decentrate anno 2022 hanno trovato imputazione nel Bilancio di Previsione 2022/2024 – esercizio 2022 - in conto alle scritture contabili secondo il principio di contabilità finanziaria potenziata di cui all'allegato n. 4.2 del D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118 e s.m.i., come indicato nella determinazione del responsabile settore servizi Generali e Comunicazione n. 592 del 19/12/2022 come segue:

- relativamente agli oneri **per incentivi per funzioni tecniche, come individuati dal Settore Lavori Pubblici Ambiente ex art. 113 del D.Lgs 50/2016,** compresi i relativi oneri contributivi ed erariali, risultano assunti a carico degli stanziamenti di spesa riguardanti i medesimi lavori, servizi e forniture, come di seguito specificati:
 - Determinazione n. 352/2022
 - Determinazione n. 45/2019 e DT n. 424/2022
 - Determinazione n. 641 del 27/12/2021
 - Determinazione n. 131 del 19/04/2022

- **la spesa complessiva pari ad € 234.457,61** prevista per il finanziamento del Fondo in oggetto oltre ad **euro 100.625,00 relative al Fondo finalizzato alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa** trova imputazione nel Bilancio di Previsione 2022/2024 – esercizio 2022 - in conto alle scritture contabili secondo il principio di contabilità finanziaria potenziata di cui all'allegato n. 4.2 del D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118 e s.m.i., come di seguito indicato :
 - - Codice di Bilancio 1.02.1.0101 Cap. PEG 110 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022- attività supporto affari generali – salario accessorio per complessive € 12.350,00 (di cui € 6.683,37 già impegnate);
 - - Codice di Bilancio 1.11.1.0101 Cap. PEG 111 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 – attività supporto affari generali (ufficio relazioni con il pubblico) – salario accessorio per complessive € 9.950,00 (di cui € 5.113,00 già impegnate);
 - - Codice di Bilancio 14.04.1.0101 Cap. PEG 116 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 – sportello unico attività produttive (suap) – salario accessorio per complessive € 3.150,00 (di cui € 1.173,00 già impegnate);
 - - Codice di Bilancio 1.03.1.0101 Cap. PEG. 230 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 – attività di supporto servizi finanziari – salario accessorio per complessive € 12.420,00 (di cui € 6.118,00 già impegnate);
 - - Codice di Bilancio 1.03.1.0101 Cap. PEG. 265 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 – servizio economato – salario accessorio per complessive € 1.770,00 (di cui € 550,00 già impegnate);



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

- - Codice di Bilancio 1.04.1.0101 Cap. PEG. 1040 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 – attività di supporto servizio tributi – salario accessorio per complessive € 4.719,89 (di cui € 2.053,00 già impegnate);
- - Codice di Bilancio 1.05.1.0101 Cap. PEG 1355 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 - patrimonio - salario accessorio per complessive € 3.400,00 (di cui € 394,00 già impegnate);
- - Codice di Bilancio 1.06.1.0101 Cap. PEG 810 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 – attività di supporto LL.PP. – salario accessorio per complessive € 21.500,00 (di cui € 11.318,13 già impegnate);
- - Codice di Bilancio 1.06.1.0101 Cap. PEG 811 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 attività di supporto ed. privata – salario accessorio per complessive € 5.100,00 (di cui € 1.441,10 già impegnate);
- - Codice di Bilancio 1.07.1.0101 Cap. PEG 890 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 - attività di supporto servizi demografici – salario accessorio per complessive € 12.950,00(di cui € 5.683,00 già impegnate);
- - Codice di Bilancio 1.08.1.0101 Cap. PEG 117 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 - attività di supporto ced - salario accessorio per complessive € 4.400,00 (di cui € 4.227,51 già impegnate);
- - Codice di Bilancio 3.01.1.0101 Cap. PEG 1130 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 – attività di supporto polizia locale – salario accessorio per complessive € 34.000,00 (di cui € 22.820,00 già impegnate);
- - Codice di Bilancio 5.02.1.0101 Cap. PEG. 2015 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 – attività culturali – salario accessorio per complessive € 2.350,00 (di cui € 1.070,00 già impegnate);
- - Codice di Bilancio 5.02.1.0101 Cap. PEG 2080 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 – attività di supporto servizi culturali – salario accessorio biblioteca per complessive € 14.550,00 (di cui € 7.614,00 già impegnate);
- - Codice di Bilancio 9.03.1.0101 Cap. PEG 2630 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 attività di supporto tutela ambientale – salario accessorio igiene urbana per complessive € 5.750,00 (di cui € 3.862,00 già impegnate);
- - Codice di Bilancio 9.02.1.0101 Cap. PEG 2560 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 – attività di supporto tutela ambientale – salario accessorio ecologia per complessive € 1.250,00 (di cui € 336,10 già impegnate);
- - Codice di Bilancio 12.01.1.0101 Cap. PEG. 3230 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 – servizi a favore di minori – salario accessorio personale di ruolo per complessive € 1.224,56 (di cui € 802,56 già impegnati);
- - Codice di Bilancio 12.02.1.0101 Cap. PEG. 3255 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 – servizi a favore di disabili – salario accessorio personale di ruolo per complessive € 1.400,00 (di cui € 364,00 già impegnati);
- - Codice di Bilancio 12.03.1.0101 Cap. PEG. 3275 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 – Servizi a tutela anziani – salario accessorio personale di ruolo per complessive € 9.000,00 (di cui € 4.844,30 già impegnate);
- - Codice di Bilancio 12.07.1.0101 Cap. PEG 3130 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 – tavoli progettuali e piano di zona – salario accessorio personale di ruolo per complessive € 6.000,00 (di cui € 5.971,00 già impegnate);
- - Codice di Bilancio 1.10.1.0101 Cap. PEG 115 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 - attività di supporto personale e organizzazione – salario accessorio per complessive € 6.300,00 (di cui € 4.825,00 già impegnate);



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

- - Codice di Bilancio 12.01.1.0101 Cap. PEG 2760 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 attività di supporto servizi alla persona – salario accessorio asilo nido per complessive € 47.600,00 (di cui € 31.876,00 già impegnate);
- - Codice di Bilancio 4.06.1.0101 Cap. PEG 1890 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 attività di supporto servizi scolastici – salario accessorio per complessive € 3.170,00 (di cui € 2.217,00 già impegnate);
- - Codice di Bilancio correlati alle rispettive voci retributive B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 per la somma pari a € 4.826,00 inerente quota delle progressioni economiche a carico del Bilancio dell'Ente;
- - Codice di Bilancio correlati alle rispettive voci retributive B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 per la somma pari a € 100.625,00 inerente il fondo finalizzato alla retribuzione di posizione e risultato dei titolari di Posizione Organizzativa;
- - Codice di Bilancio 3.01.1.0101 Cap. PEG 1131 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 – attività di supporto polizia locale – fondo incentivante polizia locale servizi conto terzi per complessive € 1.598,00;
- - Codice di Bilancio 3.01.1.0101 Cap. PEG 1112 B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 – attività di supporto polizia locale – contributi previdenza complementare per complessive € 7.251,05;
- - Codice di Bilancio 1.06.1.0101 Cap. PEG 812 del B.P. 2022/2024 – esercizio 2022 – fondi per la contrattazione integrativa ufficio tecnico (comma 3, art. 113, D.Lgs n. 50/2016) Impegno assunto con il presente atto per complessivi € 3.779,74

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

Nella tabella che segue è stato evidenziato:

- il rispetto – a consuntivo – del limite di spesa dell'anno precedente;
- le economie derivanti dalla differenza tra l'ammontare delle risorse del fondo e quanto effettivamente utilizzato.

Come evidenziato nella tabella 1 e 2 del paragrafo precedente il limite di spesa del Fondo 2022 rispetta quello dell'anno 2016.

A tal proposito si evidenzia quanto segue:

- il limite delle risorse da attribuire alla contrattazione decentrata per il corrente anno permane quello fissato dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, ovvero l'importo per il trattamento accessorio complessivamente destinato al personale nell'anno 2016;
- l'innovazione normativa di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L. n. 34/2019 esprime chiaramente la volontà del legislatore di introdurre nell'ordinamento uno strumento che consenta agli enti locali di incrementare le assunzioni e la dotazione organica rispetto alla rigida logica del turn-over, e conseguentemente la possibilità di adeguamento del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 allo scopo di 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;
- di fatto, come chiarito dalla Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia (con deliberazione n. 95/2020), la rigidità del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, da rispettare per la determinazione del trattamento accessorio del personale degli enti locali, viene così mitigata dalla possibilità di adeguare il medesimo limite al valore medio pro-capite del fondo e consentire così una quantificazione dello stesso in ragione di una spesa che resti invariata rispetto al valore medio riferito al



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

31/12/2018. In ogni caso, dall'esame del D.M. 17 marzo 2020, attuativo delle disposizioni del D.L. n. 34/2019, si evince come resti comunque irriducibile il limite dell'ammontare del salario accessorio relativo all'annualità economica 2016, allorquando nelle premesse del suddetto D.M. si legge che "il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 1, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018";

- per la determinazione di tale valore medio pro-capite occorre considerare sia il fondo per la contrattazione decentrata per il personale del comparto (al netto delle risorse non soggette al limite) sia l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento degli incarichi di posizione organizzativa, da rapportare poi al numero dei dipendenti in servizio alla data del 31/12/2018;
- nella specie, il MEF-RGS, con parere prot. 179877 del 1° settembre 2020, ha chiarito come ai fini dell'individuazione delle unità presenti nell'anno di riferimento sia necessario considerare l'effettiva presenza in servizio rilevata sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione decentrata integrativa. Secondo tale approccio, dodici cedolini stipendiali corrispondono ad una unità di personale a tempo pieno in servizio nell'anno e, pertanto, il numero totale dei cedolini stipendiali dei dipendenti che accedono alle risorse accessorie rapportato a 12 restituisce il numero di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento utile ai fini dell'applicazione della norma, ferma restando la necessità di parametrare il numero dei cedolini del personale in regime di tempo parziale (in ragione della percentuale di part-time contrattualmente prevista). Tale procedura definisce la misura dell'adeguamento del limite sia in aumento sia in diminuzione, pur garantendo la salvaguardia del limite del fondo 2016;
- per tutto quanto sopra esposto, il valore medio pro-capite alla data del 31/12/2018 ammonta ad euro 3.902,00 così determinato:

Fondo 2018 al netto voci non soggette al limite (a)	€ 302.826,00
Numero dipendenti in servizio al 31/12/2018 (b)	77,60
Valore medio pro-capite al 2018 (a/b)	€3.902,39

- allo stato attuale, il numero presunto dei dipendenti in servizio al 31/12/2022, tenuto conto del personale in servizio alla data odierna, delle cessazioni conosciute e delle assunzioni programmate, sarà pari a 74,55, pertanto il limite anno 2018 viene fatto salvo in quanto il personale in servizio al 31/12/2022 è inferiore al numero rilevato al 31/12/2018. Si è reso comunque necessaria una riduzione della parte stabile del fondo pari a € 3.262,00 per garantire il limite del valore medio pro capite anno 2018.

Pe quanto concerne le somme non utilizzate anno 2020 (**economie**) sono pari a € 0,00.

(*Relativamente alla nozione di economie che vanno ad incrementare il fondo dell'anno successivo si fa riferimento a quanto contenuto nelle Circolari n. 16 del 02/05/2012 RGS, n. 21 del 26/04/2013 RGS e n. 17 del 24/04/2015 – Monitoraggio della contrattazione integrativa).

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



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

Si rinvia a quanto indicato nel precedente paragrafo *1.4.1 – Sezione I*

Le somme per oneri riflessi ed onere IRAP relative agli importi che sono stati liquidati nel corrente hanno trovato imputazione nei sottoindicati capitoli del Bilancio di Previsione 2021

Codice di bilancio	Cap. PEG	Descrizione Cap.
1.02.1.0101	90	Affari generali oneri
1.11.1.0101	91	URP oneri
1.03.1.0101	210	Ragioneria oneri
1.03.1.0101	261	Economato oneri
1.04.1.0101	1020	Serv. tributi oneri
1.05.1.0101	1335	Patrimonio oneri
1.06.1.0101	790	Lavori PP.LL oneri
5.02.1.0101	2011	Cultura oneri
1.06.1.0101	791	Urbanistica oneri
14.04.1.0101	96	Suap oneri
1.07.1.0101	870	Serv. Demog.oneri
1.08.1.0101	97	CED oneri
3.01.1.0101	1110	Polizia Locale oneri.



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

1.11.1.0101	83	URP non di ruolo
5.02.1.0101	2060	Biblioteca oneri
9.03.1.0101	2620	Igiene Urbana oneri
9.02.1.0101	2540	Ecologia oneri
12.01.1.0101	3210	Servizi a favore dei minori oneri
12.07.1.0101	3110	Tavoli progettuali oneri
12.03.1.0101	3271	Tutela anziani ruolo
12.02.1.0101	3251	Tutela disabili
1.10.1.0101	95	Personale oneri
12.01.1.0101	2740	Asilo nido oneri
4.06.1.0101	1880	Ser. Scolastici oneri
1.04.1.0101	1060	Tributi non ruolo

Codice di Bilancio	Cap. PEG	Descrizione Cap.
1.02.1.0102	691	Affari generali IRAP

1.11.1.0102	696	URP IRAP
-------------	-----	----------



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

1.03.1.0102	3745	Ragioneria IRAP
1.04.1.0102	2691	Servizio tributi IRAP
1.05.1.0102	975	Patrimonio IRAP
1.06.1.0102	721	Lavori PP.LL IRAP
1.06.1.0102	722	Urbanistica IRAP
1.07.1.0102	946	Serv. Demografici IRAP
1.08.1.0102	291	CED IRAP
3.01.1.0102	1211	Polizia Locale IRAP
5.02.1.0102	2111	Biblioteca IRAP
9.03.1.0102	2635	Igiene Urbana IRAP
9.02.1.0102	2565	Ecologia IRAP
12.02.1.0102	2792	Tutela disabilità IRAP
12.07.1.0102	5061	Assistenza IRAP
1.10.1.0102	693	Personale IRAP
4.06.1.0102	1922	Ser. Scolastici IRAP
1.03.1.0102	266	Economato IRAP
14.04.1.0102	694	Suap IRAP
5.02.1.0102	2016	Cultura IRAP
12.01.1.0102	3231	Assistenza minori IRAP
12.02.1.0102	2792	Assistenza disabili IRAP
12.03.1.0102	3276	Assistenza anziani IRAP



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

Le risorse da destinare a titolo di retribuzione accessoria al personale assunto con contratti di lavoro flessibile trovano copertura nei capitoli di Bilancio indicati nella precedente sezione I del presente Modulo IV, ed i correlati oneri riflessi e oneri IRAP trovano copertura nei capitoli indicati nella presente sezione .

Si **attesta** l'inesistenza di oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Con la costituzione del fondo accessorio 2022 per complessivi € 234.457,61 oltre al Fondo Posizioni organizzative pari a € 100.625,00 è stato garantito il rispetto delle legge n. 296/2006 (finanziaria 2007) art. 1 c. 557-quater, così come modificato dal DL 78/2010 convertito nella legge n. 122/2010 art. 14 c. 7 e da ultimo dal D.L. 24/06/2014 n. 90 convertito con modificazioni dalla L. 11/08/2014 n. 114, in quanto si è assicurato, attraverso il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, il controllo della spesa di personale, che per l'anno 2022 non ha superato quello della media del triennio 2011 – 2012 – 2013.

Il Comune di Villasanta ha rispettato nell'anno 2021 le disposizioni del patto di stabilità interno sulla base delle risultanze riportate nel prospetto per la certificazione allegato alla deliberazione di approvazione del Rendiconto dell'esercizio 2021 approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n.53 del 26/04/2022.



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

Allegato B2)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VILLASANTA - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA E ANNUALITA' ECONOMICA 2022.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA.

La presente relazione ILLUSTRATIVA è composta dai seguenti 2 moduli:

- 1) Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge;
- 2) Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali, altre informazioni utili.

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VILLASANTA - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA E ANNUALITA' ECONOMICA 2022.**

ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione	SOTTOSCRIZIONE IPOTESI DI ACCORDO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VILLASANTA - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA E ANNUALITA' ECONOMICA 2022: 19/12/2022.
Periodo temporale di vigenza	01/01/2022 – 31/12/2022
Composizione della delegazione trattante	PARTE PUBBLICA (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dr. Massimo Salvemini – Segretario Generale Componenti: Rag. Arosio Mario – Responsabile del Settore Economico



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

		<p>Finanziario Dr.ssa Laura Castoldi - Responsabile Settore Servizi Generali e Comunicazione</p> <p>Firmatari dell'ipotesi di accordo: Dr. Massimo Salvemini, Dr.ssa Laura Castoldi – Rag. Arosio Mario</p> <p>PARTE SINDACALE: Rappresentanti RSU Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL- Enti locali, CSA, DICCAP , CISAL Enti locali, UGL Enti locali</p> <p>Firmatari dell'ipotesi di accordo: componenti delle RSU Goldonetto Tania - FP CGIL Turdo Nicola - CISL FP</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA E ANNUALITA' ECONOMICA 2022.
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di revisione economico finanziaria dell'Ente . Non risultano rilievi.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con deliberazione di G.C. n. 103 dell'11/07/2022 avente ad oggetto "APPROVAZIONE VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022/2024" si è provveduto ad approvare l'integrazione del PIAO 2022/2024 approvato con deliberazione di GC n. 99/2022 con la sottosezione "Performance" costituita dai prospetti relativi alle entrate ed alle spese redatti in conformità agli schemi e secondo le articolazioni previste dalle norme sopra richiamate e contenente la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 150 del 2009, collegati agli obiettivi strategici e operativi del DUP unitamente alle risorse umane e finanziarie assegnate per il perseguimento degli stessi obiettivi;</p> <p>Con deliberazione di G.C. n. 172 del 15/12/2022 avente ad oggetto " VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022/2024 SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE - SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE" sono state approvate modifiche alla suddetta sottosezione PIAO;</p>
		E' stato approvato il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022/2024 con deliberazione di G.C. n.50 del 26/04/2022.



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione previsto dall'art. 36 dalla vigente Integrazione del regolamento degli Uffici e dei servizi in applicazione al D.Lgs. 150/2009, approvata con deliberazione di G.C. n. 14 del 22/02/2011 e s.m.i. . Agli Enti Locali non si applica l'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>L'ODV del Comune di Villasanta (MB), ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. nn. 50/2013 e 43/2016, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2 – Griglia di rilevazione al 31 marzo 2017 della delibera n. 236/2017 e rilasciata attestazione in data 31/03/2017, nonché Griglia di rilevazione al 31 marzo 2018 della delibera n. 141/2018/2018 e rilasciata attestazione in data 31/03/2018, nonché griglia al 31 marzo 2019 e rilasciata attestazione in data 19/04/2019, nonché griglia al 31/03/2020 e rilasciata attestazione in data 17/07/2020, nonché griglia al 31/05/2021 e rilasciata attestazione in data 15/06/2021, nonché griglia al 31/05/2022 e rilasciata attestazione in data 28/06/2022. Si segnala altresì l'avvenuto adempimento circa le integrazioni agli obblighi di pubblicazione come segnalati dal NDV con la compilazione della griglia di rilevazione nel mese di Ottobre 2022 .</p> <p>La Relazione sulla performance anno 2020 è stata validata dal NDV in data 14/10/2021.</p> <p>La relazione sulla Performance per l'annualità 2020 è stata approvata con deliberazione di G.C. n.94 in data 14/10/2021</p> <p>E' in corso di redazione la Relazione sulla Performance 2021.</p>
--	---

Modulo II

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VILLASANTA - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA E ANNUALITA' ECONOMICA 2022. (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali, altre informazioni utili).

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo.

Il contratto collettivo decentrato integrativo attiene **CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA E ANNUALITA' ECONOMICA 2022** e risulta così articolato:



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

Art. 1 Ambito di applicazione

1. Il presente contratto concerne il periodo 01/01/2022 - 31/12/2022. Esso mantiene tutti i suoi effetti giuridici fino alla data della sottoscrizione del successivo CCDI fatte salve le disposizioni che risultano incompatibili con norme di legge o dei CCNL.
2. Esso disciplina i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno della categoria e la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate anno 2022. Si conferma integralmente il contenuto del CCDI - parte normativa 2019/2021 - sottoscritto in data 30/12/2019 ed il CCDI sottoscritto in data 30/12/2016 relativo ai criteri di distribuzione degli incentivi derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L. 449/1997 per quanto non diversamente disciplinato dal presente contratto.

Art. 2 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno della categoria

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella tabella B del CCNL.
2. Le progressioni sono riconosciute, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato di ciascuna categoria giuridica, in rapporto al budget di spesa predeterminato.
3. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al primo gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
4. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista la attribuzione della progressione economica.
5. Per concorrere alla progressione economica orizzontale sono richiesti i seguenti requisiti:
 - Anzianità di servizio nella posizione economica in godimento di almeno 24 mesi;
 - Presenza di almeno 3 valutazioni positive che abbiano permesso di partecipare alla distribuzione della produttività della performance individuale dell'Ente, nel triennio che precede l'anno di attribuzione della posizione;
6. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21/05/2018 i criteri per l'effettuazione delle progressioni sono i seguenti:
 - Valutazione della performance individuale : media del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione.
Tale elemento avrà un peso del 70%
 - Esperienza maturata nella categoria di appartenenza: 1 punto per ogni annualità di esperienza maturata con decurtazione di 2 punti per ogni PEO già acquisita nel corso dell'intera anzianità di servizio.
Tale elemento avrà un peso del 30%
 - A parità di punteggio, i criteri per la definizione della graduatoria saranno i seguenti nell'ordine:
 - Anzianità complessiva nella categoria di appartenenza;
 - Anzianità di servizio presso il Comune di Villasanta
 - Per l'anno 2022 si individua il seguente contingente di progressioni economiche:
 - Cat. A : 1 unità
 - Cat. B : 5 unità
 - Cat. C : 13 unità
 - Cat. D : 3 unità



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

Art. 3 Destinazione delle risorse decentrate

1. Le parti prendono atto:
 - a) Della quantificazione del Fondo Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2022, come da DT del Responsabile del Settore servizi generali e Comunicazione n. 592 del 19/12/2022, come successivamente rettificato con determinazione esecutiva in data 28/12/2022 (n. Del) in complessivi euro 234.457,61 di cui euro 198.937,01 di risorse stabili ed euro 35.520,60 di risorse variabili, oltre € 100.625,00 quale Fondo Posizioni organizzative finanziato dal Bilancio in quanto Ente senza dirigenza.
 - b) Che sono quantificabili in via provvisoria in euro 138.251,79 le quote di risorse stabili non disponibili destinate a finanziare gli istituti economici indicati nel prospetto allegato, aventi natura fissa e/o continuativa già previsti e disciplinati dai CCNL e, per le materie regolate dalla contrattazione decentrata, dal CCDI stipulato in data 30/12/2019.
2. Le parti concordano che:
 - a) Vengono destinate a nuove progressioni economiche nella categoria ai sensi dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018 la somma di euro 11.900,00 a valere sulla parte stabile del complessivo Fondo risorse decentrate anno 2022
 - b) Incentivi economici personale educativo Asilo Nido (art. 31 c. 5 CCNL 14/09/2000).

Le parti prendono atto della sentenza del Tribunale Ordinario di Monza – Sezione Lavoro – N.R.G. 2017/329 che ha disposto : ” il calendario scolastico applicabile alle ricorrenti è costituito da 42 settimane di servizio con i bambini, come previsto dall'art.31, co.5, CCNL 14/9/2000 e condanna il Comune resistente a riconoscere per gli anni scolastici 2015 e 2016, nonché per tutti gli anni in cui il calendario scolastico resterà di 47 settimane, un corrispettivo in favore delle ricorrenti per le settimane di servizio in più, corrispettivo quantificato e qualificato ex art.31, co.5, CCNL 14/9/2000 e art.15 CCNL 1/4/1999” ;

In considerazione di quanto sopra per l'anno 2022 si prevede un incentivo economico al personale educativo Asilo Nido per complessive euro 3.000,00 per lo svolgimento del servizio Nido durante il mese di Luglio mediante effettuazione, ai sensi dell'art. 31 c. 5 del CCNL 14/09/2000 di un massimo di quattro settimane integrative. Tale compenso verrà erogato al raggiungimento dell'obiettivo di gruppo, attestato dall'ODV e ripartito tra il personale interessato sulla base dell'apporto individuale. Tale incentivo è ridotto proporzionalmente per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
 - c) le quote di risorse stabili, che residueranno a consuntivo dopo l'applicazione degli istituti di cui al precedente punto 1b) e di quanto previsto a titolo di incentivi economici per il personale educativo Asilo Nido di cui al precedente paragrafo e di quanto previsto per attribuzione nuove PEO, unitamente alle risorse variabili di cui all'art. 67 c. 4 CCNL FF.LL. 2016/2018 (euro 23.472,32 come da deliberazione di GC n. 170 del 12/12/2022) rese effettivamente disponibili nel rispetto dei vincoli dettati dalle norme contrattuali, saranno interamente destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale (Obiettivi contenuti nel P.I.A.O. 2022/2024 – SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE - SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE) e ripartite e attribuite secondo i criteri generali stabili nei CCDI stipulato in data 30/12/2019, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Valutazione e Misurazione delle Performance
 - d) **Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge ai sensi dell'art. 67c.3 CCNL FF.LL. 2016/2018**

-Art. 67 c. 3 lett. a): le risorse derivanti da quote di introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 L. 449/1997 quantificabili in euro 1.598,00 verranno destinate ad incentivare il personale direttamente partecipante ai servizi aggiuntivi di Polizia Locale svolti in base alla convenzione



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

stipulata in data 06/09/2022 con la società SIAS SPA (schema di convenzione approvato con determinazione n. 482/2022) e al progetto allegato e parte integrante della deliberazione di GC n. 170 del 12/12/2022, secondo quanto previsto nel CCDI sottoscritto in data 30/12/2016;

- Art. 67 c. 3 lett. c): Le risorse per incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016 e s.m.i.) sono quantificabili in euro 3.779,74 secondo quanto previsto dalla legge e dal rispettivo regolamento in vigore approvato con deliberazione di G.C. n. 194 Del 30/12/2019 e verranno distribuite secondo i criteri ivi previsti;
- Art. 67 c. 3 lett. c): Le risorse da destinare alla previdenza complementare del personale della Polizia locale (art. 56 quater c. 1 lett. a) CCNL FF.LL. 2016/2018 – previdenza complementare personale P.L. ex art. 208 CDS) sono quantificabili in euro 7.251,05 secondo quanto previsto dalla legge e dal CCDI sottoscritto in data 30/12/2019 e verranno destinati secondo i criteri ivi previsti.

FONTI DI FINANZIAMENTO DEL FONDO RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2022

Risorse decentrate aventi carattere di certezza, stabilità e continuità.

1) Importo unico consolidato anno 2003 (art. 31 comma 2 CCNL 22/01/2004):

1A) art. 15 comma 1 lett. a) del CCNL 01/04/1999: somma da destinare alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività pari a euro 81.096,67;

1B) art. 15 comma 1 lettera b) del CCNL 01/04/1999 : risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 ai sensi dell'art. 32 CCNL 06/07/1995 pari a euro 12.928,60;

1C) insieme delle risorse già destinate al trattamento ex L.E.D. destinati nel 1998 pari a euro 13.098,06;

1D) art. 15 comma 1 lettera h) del CCNL 01/04/1999: risorse destinate alla indennità di direzione e di staff alla ex qualifica VIII ai sensi dell'art. 37 c. 4 del CCNL 06/07/1995 pari a euro 2.760,89;

1E) art. 15 comma 1 lettera j) del CCNL 01/04/1999: importo pari allo 0,52% del monte salari 1997 a decorrere dal 31/12/1999 a valere per l'anno 2000 pari a euro 10.171,34;

1F) art. 4 comma 1 del CCNL 05/10/2001: importo pari allo 1,1% del monte salari 1999 a decorrere dal 01/01/2001 per un importo pari a euro 23.205,49.

1G) art. 4 c. 4 CCNL 01/04/1999 : riduzione straordinari per un importo pari a euro 626,79.

2) risorse articolo 32 comma 7 CCNL 22/01/2004 pari allo 0,20% del monte salari 2001 € 3.716,57

3) art. 4 comma 2 del CCNL 05/10/2001: integrazione dell'importo annuo della retribuzione di anzianità (RIA) in godimento da parte del personale cessato dall'01/01/2000, pari a euro 13.862,70 . Tali risorse rispetto all'anno 2017 sono state integrate per effetto della quota annua della RIA e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2017 (n.4 unità).

4) art. 32 del CCNL 24/01/2004:

- comma 1) : aumento dell'importo pari allo 0,62% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota della dirigenza , pari a euro 11.521,36;

- comma 2) e 3) : ulteriore incremento dell'importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota della dirigenza , pari a euro 9.291,42=; questo incremento è consentito in quanto la spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (rif. anno 2001) e può trovare applicazione in quanto il Comune di Villasanta non è un ente dissestato o strutturalmente deficitario.

5) art. 4 del CCNL 09/05/2006:



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

- comma 1) aumento dell'importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota della dirigenza, pari a euro 10.059,00; questo incremento è consentito in quanto il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti nel Comune di Villasanta è inferiore al 39% (rif. consuntivo anno 2005);

6) art. 8 del CCNL 11/04/2008:

□ comma 2) : aumento dell'importo pari allo 0,60% del monte salari dell'anno 2005 , esclusa la quota della dirigenza , pari a euro 12.671,85; questo incremento consentito in quanto il Comune di Villasanta rientra nei parametri di cui al comma 1 ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti è inferiore al 39% (rif. consuntivo anno 2007).

7) retribuzione individuale di anzianità ed assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato nell'anno 2018, nell'anno 2019 e nell'anno 2021 calcolati in misura intera (art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2016/2018) pari a euro 3.380,65;

8) Rideterminazione per incremento stipendio (dichiarazione congiunta 14 CCNL 2002/2005 – n. 1 CCNL 2008/2009) pari a euro 8.338,43;

9) Rideterminazione per incremento stipendio (CCNL 2016/2018 dichiarazione congiunta art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2016/2018) pari a euro 3.136,12;

10) Importo pari a euro 83,20 per persona in servizio al 31/12/2015 a decorrere dal 31/12/2018 a valere anno 2019 (art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2016/2018 – dichiarazione congiunta n. 5 :pari a euro 8.153,60

Alle risorse decentrate stabili così sopra determinate viene detratta la somma pari a euro **11.799,27** a titolo di quota del trattamento accessorio già destinato al personale ATA trasferito a seguito di processi di decentramento e/o delega delle funzioni (art. 15 c. 1 lettera I del CCNL 01/04/1999) e ai titolari di P.O.

La decurtazione del fondo parte fissa pari a € **10.119,88** concerne il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9 c. 2 bis del D.L. 78/2010 come modificato dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 – legge di stabilità 2014.

, la quale prevede che dall'anno 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli della precitata disposizione normativa (limite fondo 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio).

L'ammontare della riduzione operata nell'anno 2014 per riduzione proporzionale del personale cessato dal servizio è stata determinata secondo la regola della semisomma indicata dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 15 aprile 2011 che qui di seguito si riporta:

Dipendenti (escluso personale a tempo determ.) anno 2010

In servizio al 01/01/2010 n. 103

In servizio al 31/12/2010 n. 103

Media dipendenti 2010 n. 103

Dipendenti (escluso personale a tempo determ.) anno 2014

In servizio al 01/01/2014 n. 99

In servizio al 31/12/2014 n. 98



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

Media dipendenti 2014 n. 98,5

% di riduzione del Fondo
(media 2010-media 2014)*100/media 2010)
(103 – 98,5)*100/103 4,37%

Il calcolo della decurtazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2014 è stato il seguente:

Fondo risorse decentrate 2014		Decurtazione 4,37 %
Risorse stabili	€ 192.531,50	€ 8.413,63
Risorse variabili al netto delle progettazioni interne	€ 39.044,67	€1.706,25
TOTALE	€ 231.576,17	€ 10.119,88

In merito alla riduzione "permanente" pari a € 10.119,88 ex art. 1, comma 456 della L. n. 147/2013, si dà atto che il revisore Unico del Conto in data 07/10/2015 ha fornito apposita certificazione in merito alla regolarità della procedura di calcolo della stessa come da indicazione della Ragioneria dello Stato fornite con circolare n. 20/2015.

La decurtazione del fondo parte fissa pari a € 3.901,38 e parte variabile pari a € 667,80 riguarda il rispetto delle disposizioni previste da:

- ❑ art. 1 c. 236 della L. 208/2015 (abrogato dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017) la quale prevedeva che :*" Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 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, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente."*
- ❑ art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 dispone :*" Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016."*

L'ammontare della riduzione operata nell'anno 2016 , ai sensi della precitata disposizione, è stata determinata secondo la regola della semisomma indicata dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 20 Marzo 2016 che qui di seguito si riporta:

Dipendenti in servizio al 01/01/2015	98	
--------------------------------------	----	--



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

Dipendenti in servizio al 31/12/2015	93	
Media	95,5	
Dipendenti in servizio al 01/01/2016	93	
Dipendenti in servizio al 31/12/2016	94	
Media	93,5	
Variazione % riduzione fondo anno 2016	2,09	
Ammontare fondo 2016: (Totale risorse stabili + Totale risorse variabili) – residui anno 2015 (art. 17 c. 5 CCNL 01/04/1999)	186.669,07 + 36.937,06 - 4.984,83 = 218.621,30	
Ammontare riduzione fondo 2016	4.569,18	

Calcolo percentuale $95,5 : 93,5 = 100 : x$
 $X = 97,91$
 $100 - 97,91 = 2,09\%$

Fondo risorse decentrate 2016		Decurtazione 2,09 %
Risorse stabili	€ 186.669,07	€ 3.901,38
Risorse variabili al netto dei residui anno 2015	€ 31.952,23	€ 667,80
TOTALE	€ 218.621,30	€ 4.569,18

La decurtazione del fondo parte fissa pari a € 3,262,00 è effettuata in applicazione dell'art. 33 c. 2 del D.L. 3472019.

Il totale delle risorse stabili ammonta così ad euro 198.937,01

Risorse decentrate variabili (art. 67 comma 3 e 4 CCNL 2016/2018):

Risorse variabili soggette al limite art. 1 c. 236 L. 208/2015

Importo una tantum frazione RIA pari alle mensilità residue dopo cessazione – anno in corso (art. 67 c.3 lett.d) CCNL 2016/2018	€87,29
Integrazione dell'1,2% del monte salari 1997 (CCNL 2016-2018 art. 67 c.4)	€23.472,32
Quota recupero evasione fiscale ai sensi dell'art. 59 c. 1 lettera p) D.Lgs. 446/1997 (CCNL 2016-2018 art. 67 c.3 lett.c)	€0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 23.559,61

* Importi stimati da verificarsi a consuntivo.



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

Risorse variabili non soggette al limite art. 1 c. 236 L. 208/2015

Incentivi funzioni tecniche (CCNL 2016-2018 art. 67 c.3 lett.c – art. 113 d.lgs. 50/2016 CDC sezione autonomie delibera 6/2018 dell'1/1/2018)*	€3.779,74
Incentivi ISTAT (CCNL 2016-2018 articolo 67 comma 3 lettera C – articolo 70-ter CCNL 2016-2018)	€0,00
Residui anni 2019 (art. 68 c. 1 CCNL 2016-2018)	€0,00
Integrazione di fondi art. 15 c. 1 lett.d) punto b) CCNL 01/04/1999 ora art. 67 c.3 lett.a CCNL 2016 – 2018) derivanti da quote di introiti in applicazione dell'art. 43 L. 449/1997(*)	€ 1.598,00
Previdenza Complementare Agenti P.L. (art. 208 CDS – art. 67 c.3 lett.c CCNL 2016/2018 art. 56 quater c.1 lett.a CCNL 2016/2018)	€7.251,05
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE(*)	€12.628,79

TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 23.559,61
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE (*)	€12.628,79
TOTALE RISORSE VARIABILI *	€ 36.188,40

A tale importo va dedotta la riduzione pari a euro 667,80 determinando un totale risorse variabili pari a euro 35.520,60.

In particolare per quanto riguarda le risorse ex art. 15 comma 2 del CCNL 01/04/1999 ora art. 67 c. 4 CCNL 2016/2018 si precisa quanto segue :

Considerato che la Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per la Lombardia con deliberazione n. 109/2011 ha precisato che :” *l'incremento delle risorse variabili previste dall'art. 15 c. 2 CCNL 01/04/1999 deciso dall'Ente sulla scorta di una necessaria e adeguata valutazione delle disponibilità di bilancio e della propria capacità di spesa, non potrebbe in alcun caso derogare alle disposizioni imperative delle leggi finanziarie in tema di rispetto del patto di stabilità interno e di contenimento della spesa del personale , vincoli che si estendono anche sul versante delle risorse integrative decentrate*”.

Per tale incremento di importo pari a euro **23.472,32** pari all'1,2% del monte salari 1997 si è accertata la disponibilità di bilancio delle relative risorse. Inoltre è stato rispettato nell'anno 2021 il limite finanziario della spesa di personale di cui all'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 nonché la previsione del rispetto di tale limite anche per l'anno 2022 alla luce del Piano assunzionale approvato dalla G.C. con deliberazione n. 24 del 07/03/2022 come successivamente integrato nel PIAO 2022/2024 con deliberazione di GC n. 99 del 27/06/2022 e come modificato con deliberazione di GC n. 129 del 02/09/2022.

Si richiamata inoltre la deliberazione di G.C. n. 170 del 12/12/2022 con la quale si approvava l' integrazione della parte variabile del fondo anno 2022, con la somma di **euro 23.472,32** pari all'1,2% del monte salari 1997, ai sensi di quanto consentito dall'art. 67 c. 4 del CCNL 2016/2018.

Si sono pertanto verificate le condizioni per incrementare le risorse decentrate dell'importo pari a euro 1,2% del monte salari riferito all'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza, per un ammontare pari a euro 23.472,32.

Il totale delle risorse variabili risulta così pari ad euro 35.520,60.



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

Il totale complessivo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività art. 67 CCNL 21/05/2018 (risorse decentrate art. 31 e 32 CCNL 22.01.2004) risulta ammontare a euro 237.719,61.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' – ANNO 2022 (art. 68 CCNL 21/05/2018 ex art. 17 CCNL 01/04/1999).

Riguardo alle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2022, di cui all'allegato prospetto, si prevede quanto segue:

Risorse non disponibili alla CCDI:

Destinazione Parte stabile e Parte variabile	
Progressioni orizzontali già a regime – CCNL 01/04/99 art.17 c.2 lett.b) – comprensive della quota a carico del Bilancio Comunale *	€49.219,00
Indennità di comparto - CCNL 22/01/04 art.33 c.4 *	€41.798,00
Personale area vigilanza	€0,00
Indennità personale educativo (art. 31 c. 7 secondo periodo CCNL 14/09/2000 e art. 6 CCNL 05/10/2001)*	€9.501,00
Quota recupero evasione fiscale ai sensi dell'art. 59 c. 1 lettera p) D.Lgs. 446/1997 (CCNL 01/04/99 art.15 c.1 lett.k)	€0,00
Indennità di reperibilità (art. 24 del CCNL 2016/2018). Risorse destinate alla applicazione di tale istituto nell'area tecnica e dei servizi demografici (art. 11 CCDI parte normativa 2019/2021 – annualità economica 2019);*	€4.865,00
Indennità di turno (Art. 23 del CCNL 2016/2018). Risorse destinate alla applicazione di tale istituto *	€10.850,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2016/2018): Le risorse destinate a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi e implicanti il maneggio di valori per complessive € 2.000,00, in particolare vengono così previste: € 500,00* per attività esposte a rischio secondo i criteri definiti nell'art. 8 del CCDI parte normativa 2019/2021 – annualità economica 2019; € 100,00* per attività disagiate secondo i criteri definiti nell'art. 8 del CCDI parte normativa 2019/2021 – annualità economica 2019; € 1.400,00* per maneggio valori secondo i criteri definiti nell'art. 8 del CCDI parte normativa 2019/2021 – annualità economica 2019;	€2.000,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies c. 1 e c. 2 CCNL 2016/2018). Le risorse destinate a remunerare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa per complessive euro 5.200,00* secondo i criteri definiti nell'art. 9 e dall'art. 10 del CCDI parte normativa 2019/2021 – annualità	€5.200,00



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

economica 2019; *	
Previdenza complementare Polizia Locale (Titolo VI CCNL 2016/2018). Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56-quater c. 1 lett. a) CCNL 2016/2018) secondo i criteri definiti nell'art. 16 del CCDI parte normativa 2019/2021 – annualità economica 2019;	€7.251,05
Indennità personale Polizia Locale (Titolo VI CCNL 2016/2018). Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 2016/2018 CCNL 2016/2018) secondo i criteri definiti nell'art. 17 del CCDI parte normativa 2019/2021 – annualità economica 2019 .	€1.690,00
Indennità personale Polizia Locale (Titolo VI CCNL 2016/2018). Indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 2016/2018) secondo i criteri definiti nell'art. 18 del CCDI parte normativa 2019/2021 – annualità economica 2019 *.	€500,00
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016 - art. 7 c. 4 lett. g) CCNL 2016/2018) Le risorse destinate a tali incentivi sono definite da norme di legge e attribuite secondo le modalità ed i criteri di riparto definiti nel regolamento Allegato B) del CCDI parte normativa 2019/2021 – annualità economica 2019. Regolamento approvato con deliberazione di GC n. 194 del 30/12/2019*	€3.779,74
Incentivi destinati al personale della polizia locale ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. a CCNL 2016/2018 derivanti da quote di introiti inerenti l'applicazione art. 43 L.449/1997 definiti secondo i criteri di cui al CCDI sottoscritto in data 30/12/2016	€1.598,00
TOTALE risorse con destinazione non disponibile alla contrattazione integrativa * (1)	€138.251,79

* Importi stimati da verificarsi a consuntivo.

□ **Incentivi destinati al personale del Settore Polizia Locale (qui descritti ma non oggetto del presente CCDI):** risorse destinate ad incentivare il personale del settore della Polizia Locale pari a € 1.598,00* compresi nel totale della precedente tabella.

La Giunta Comunale ha approvato con deliberazione n. 122 del 12/07/2016 il “ Regolamento comunale in materia di convenzioni con soggetti pubblici o privati e di contributi dell’utenza per la fornitura, a titolo oneroso, di consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari” che prevede che il 50% dei ricavi netti derivanti dai servizi in convenzione di cui all’oggetto , dedotti tutti i costi sostenuti dall’Amministrazione Comunale, siano destinati ad incentivare la produttività del personale effettivamente coinvolto in specifici progetti di gruppo di cui all’art. 17 c. 2 lett. a) del CCNL 01/04/1999.

Con determinazione n. 482/2022 è stato approvato lo schema di convenzione tra Comune Di Villasanta e la Società SIAS SPA per servizi aggiuntivi di Polizia Locale ai sensi dell’art. 6 del precitato regolamento, convenzione sottoscritta in data 06/09/2022.

Gli incentivi in oggetto (acquisiti al fondo ai sensi dell’art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2016/2018) verranno ripartiti tra il personale partecipante secondo quanto previsto dal CCDI inerente i criteri di distribuzione degli incentivi derivanti dall’applicazione dell’art. 43 della L. 449/1997 sottoscritto in data 30/12/2016. Tali criteri sono i seguenti:



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

- ✓ Gli incentivi saranno resi disponibili previa verifica da parte dell'Organismo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi fissati nel progetto secondo gli indicatori ivi previsti nonché dell'effettiva quantificazione e dell'avvenuto pagamento di quanto dovuto da parte del terzo senza che questo abbia sollevato rilievi;
- ✓ L'incentivo sarà distribuito tra il personale coinvolto in ragione dell'apporto individuale di ciascun dipendente alle attività della convenzione.

Con deliberazione di G.C. n. 170 del 12/12/2022 la Giunta comunale ha approvato le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa anno 2022 prevedendo l'integrazione della parte variabile del fondo anno 2022, ai sensi dell'art. 15 c. 1 lett.d) del CCNL 01/04/1999 con una quota degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L. n. 449/1997, quantificato presuntivamente in euro 1.598,00*, riferita alla convenzione stipulata in data 06/09/2022 con la società SIAS SPA diretta a fornire alla stessa servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari da destinare ad incentivazione del personale direttamente coinvolto nei servizi in conformità al regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 122/2016 e secondo il progetto approvato con la suddetta deliberazione n. 170/2022.

Le risorse disponibili alla contrattazione integrativa pari a 96.205,82* vengono destinate come segue:

□ Incentivi destinati alla performance individuale (art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2016/2018) :

risorse destinate ad incentivare le performance individuali del personale pari a **euro 81.305,82***

Tali risorse sono ripartite in base ai criteri generali previsti dall'art. 5 del CCDI parte normativa 2019/2021 – annualità economica 2019 e dal sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale approvato con deliberazione di G.C. n. 79 del 21/07/2011 e s.m.i., cioè tra le varie unità organizzative dell'Ente tenuto conto del personale assegnato. L'effettiva entità delle risorse sarà determinata in misura pari alla percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni struttura organizzativa così come certificato dall'ODV. La quota individuale spettante a ciascun dipendente sarà differenziata in base alla valutazione complessiva riportata cioè in base al grado di raggiungimento degli obiettivi affidati e in base ai comportamenti agiti.

I criteri del sistema di valutazione risultano improntati a principi di premialità e selettività e risultano collegati al raggiungimento degli obiettivi di Performance anno 2022 che, finalizzati a soddisfare i bisogni dei cittadini e al mantenimento e miglioramento degli standard dei servizi erogati anche attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro all'interno dell'Ente, sono stati approvati con le seguenti deliberazioni:

- G.C. n. 103 dell'11/07/2022 avente ad oggetto "APPROVAZIONE VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022/2024" con la quale si è provveduto all'integrazione del PIAO 2022/2024 approvato con deliberazione di GC n. 99/2022 con la sottosezione "Performance" costituita dai prospetti relativi alle entrate ed alle spese redatti in conformità agli schemi e secondo le articolazioni previste dalle norme sopra richiamate e contenente la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 150 del 2009, collegati agli obiettivi strategici e operativi del DUP unitamente alle risorse umane e finanziarie assegnate per il perseguimento degli stessi obiettivi;

- G.C. n. 172 del 15/12/2022 avente ad oggetto " VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022/2024 SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE - SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE"; di Giunta Comunale n. 58 del 08/07/2021 avente ad oggetto l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e delle Performance 2021/2023 successivamente modificato con deliberazione di G.C. 107 del 25/11/2021.

□ Incentivi destinati al personale educativo nido settimane integrative (art. 31 c. 5 CCNL 14/09/2000):

risorse destinate ad incentivare le performance individuali del personale pari a **euro 3.000,00**

Prendendo atto della sentenza del Tribunale Ordinario di Monza – Sezione Lavoro – N.R.G. 2017/329 che ha disposto :
" il calendario scolastico applicabile alle ricorrenti è costituito da 42 settimane di servizio con i bambini, come previsto



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

dall'art.31, co.5, CCNL 14/9/2000 e condanna il Comune resistente a riconoscere per gli anni scolastici 2015 e 2016, nonché per tutti gli anni in cui il calendario scolastico resterà di 47 settimane, un corrispettivo in favore delle ricorrenti per le settimane di servizio in più, corrispettivo quantificato e qualificato ex art.31, co.5, CCNL 14/9/2000 e art.15 CCNL 1/4/1999", in considerazione di quanto sopra per l'anno 2021 si prevede un incentivo economico al personale educativo Asilo Nido per complessive euro 3.000,00 per lo svolgimento del servizio Nido durante il mese di Luglio mediante effettuazione, ai sensi dell'art. 31 c. 5 del CCNL 14/09/2000 di un massimo di quattro settimane integrative. Tale compenso verrà erogato al raggiungimento dell'obiettivo di gruppo, attestato dall'ODV e ripartito tra il personale interessato sulla base dell'apporto individuale. Tale incentivo è ridotto proporzionalmente per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

□ **Nuove progressioni economiche orizzontali (art. 16 CCNL 2016/2018):**

risorse destinate alle PEO pari a **euro 11.900,00 da attribuire in applicazione dei criteri riportati nel successivo paragrafo E).**

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Dalla data di sottoscrizione del contratto in argomento cessano pertanto di produrre effetti tutti gli altri accordi di contrattazione decentrata precedentemente sottoscritti e gli atti di applicazione unilaterale approvati da parte dell'Amministrazione Comunale relativi alle materie trattate dal presente contratto.

Rimane unicamente in vigore:

- il CCDI parte normativa 2019/2021 sottoscritto in data 30/12/2019;
- il CCDI sottoscritto in data 30/12/2016 inerente i criteri di distribuzioni incentivi servizi conto terzi in applicazione dell'art. 43 della L.449/1997

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA' AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE.

La corresponsione degli incentivi per la performance organizzativa ed individuale è improntata a principi di premialità e selettività e risulta collegata:

- 1) Al raggiungimento degli obiettivi di Performance 2022, come approvati con delibera di G.C. n. 103 dell'11/07/2022 avente ad oggetto "APPROVAZIONE VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022/2024" con la quale si è provveduto ad approvare l'integrazione del PIAO 2022/2024 approvato con deliberazione di GC n. 99/2022 con la sottosezione "Performance" costituita dai prospetti relativi alle entrate ed alle spese redatti in conformità agli schemi e secondo le articolazioni previste dalle norme sopra richiamate e contenente la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 150 del 2009, collegati agli obiettivi strategici e operativi del DUP unitamente alle risorse umane e finanziarie assegnate per il perseguimento degli stessi obiettivi;

Con deliberazione di G.C. n. 172 del 15/12/2022 avente ad oggetto " VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022/2024 SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE - SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE" sono state approvate modifiche alla suddetta sottosezione PIAO;



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

- 2) Ad incentivare il personale della vigilanza urbana ai sensi del CCDI del personale non dirigente del Comune di Villasanta inerente i criteri di distribuzione degli incentivi derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L. 449/1997 sottoscritto in data 30/12/2016.
- 3) Ad incentivare il personale educativo dell'asilo nido ai sensi dell'articolo 31 comma 5 CCNL 14/09/2000 e della sentenza del tribunale ordinario di Monza – Sezione Lavoro – NRG 2017/329.

Si **ATTESTA** pertanto la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal titolo III del D.Lgs. 150/2009 della corresponsione degli incentivi sulle performance individuali e organizzative.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE.

Le nuove progressioni economiche verranno attribuite applicando i **seguenti criteri**:

1. Le progressioni sono riconosciute, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato di ciascuna categoria giuridica, in rapporto al budget di spesa predeterminato.
2. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al primo gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
3. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista la attribuzione della progressione economica.
4. Per concorrere alla progressione economica orizzontale sono richiesti i seguenti requisiti:
 - Anzianità di servizio nella posizione economica in godimento di almeno 24 mesi;
 - Presenza di almeno 3 valutazioni positive che abbiano permesso di partecipare alla distribuzione della produttività della performance individuale dell'Ente, nel triennio che precede l'anno di attribuzione della posizione;
5. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21/05/2018 i criteri per l'effettuazione delle progressioni sono i seguenti:
 - **Valutazione della performance individuale**: media del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione.
Tale elemento avrà un peso del **70%**
 - **Esperienza maturata nella categoria di appartenenza**: 1 punto per ogni annualità di esperienza maturata con decurtazione di 2 punti per ogni PEO già acquisita nel corso dell'intera anzianità di servizio.
Tale elemento avrà un peso del **30%**
 - A parità di punteggio, i criteri per la definizione della graduatoria saranno i seguenti nell'ordine:
 - Anzianità complessiva nella categoria di appartenenza;
 - Anzianità di servizio presso il Comune di Villasanta
- Per l'anno 2022 si individua il seguente contingente di progressioni economiche:
 - Cat. A : 1 unità
 - Cat. B : 5 unità
 - Cat. C : 13 unità
 - Cat. D : 3 unità

F) RISULTATI ATTESI .

I **risultati attesi** dal presente contratto integrativo, sono principalmente riconducibili alla stretta relazione tra incentivi economici e sistema delle performance organizzative ed individuali come individuate negli obiettivi di Performance 2022, approvati con delibera di G.C. n. 103 dell'11/07/2022 avente ad oggetto "APPROVAZIONE VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022/2024" con la quale si è provveduto ad approvare l'integrazione del PIAO 2022/2024 approvato con deliberazione di GC n. 99/2022 con la sottosezione



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

“Performance” costituita dai prospetti relativi alle entrate ed alle spese redatti in conformità agli schemi e secondo le articolazioni previste dalle norme sopra richiamate e contenente la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all’articolo 10, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 150 del 2009, collegati agli obiettivi strategici e operativi del DUP unitamente alle risorse umane e finanziarie assegnate per il perseguimento degli stessi obiettivi;

Con deliberazione di G.C. n. 172 del 15/12/2022 avente ad oggetto “ VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022/2024 SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE - SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE” sono state approvate modifiche alla suddetta sottosezione PIAO;

Come già detto al precedente punto D) la produttività è improntata a principi di premialità e selettività ed è collegata al raggiungimento di :

- ✓ **Obiettivi di performance organizzativa di Ente**
- ✓ **Obiettivi di Performance** individuale per ognuno dei quali sono chiaramente individuati i seguenti elementi :
 - Collegamento con il DUP;
 - La finalità da raggiungere e il personale partecipante;
 - La suddivisione in azioni o fasi con il relativo diagramma dei tempi;
 - Gli indicatori di performance con i relativi valori attesi (target).

G) COMPATIBILITA' DEI COSTI CON I VINCOLI DI BILANCIO.

Il fondo per le risorse decentrate per l’anno 2022 ammonta complessivamente a euro 234.457,61 oltre euro 100.625,00 quale Fondo posizioni organizzative finanziato da bilancio in enti senza dirigenza (vedasi delibera GC n. 212/2017).

Le risorse destinate al finanziamento dei fondi sono state previste e stanziare in bilancio nei rispettivi capitoli di spesa per il personale per l’anno 2022 come indicati nella determinazione del Responsabile del Servizio Personale e Organizzazione n.592 del 19/12/2022 come successivamente modificata con determinazione esecutiva in data 28/12/2022 e nel Modulo IV della Relazione Tecnico Finanziaria.

La contrattazione decentrata integrativa anno 2022 comporta costi compatibili con i vincoli di bilancio .

Si **ATTESTA** l’inesistenza di oneri indiretti senza copertura di bilancio.

H) RISPETTO DEI VINCOLI DI LEGGE E CONTRATTUALI.

Come già evidenziato nella relazione, quanto contenuto nel CCDI del personale non dirigente del Comune di Villasanta afferente i CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLA CATEGORIA E ANNUALITÀ ECONOMICA 2022 , rispetta le norme di legge, in particolare le norme contenute nell’ art. 1, comma 456, L. 27 dicembre 2013, n. 147, che hanno riscritto l’art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010 convertito con L. 122/2010, il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. , e i contratti collettivi nazionali in vigore nell’anno 2022.

Villasanta, 28/12/2022

IL RESPONSABILE
DEL SETTORE SERVIZI GENERALI E COMUNICAZIONE
Dr.ssa Laura Castoldi