

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VILLASANTA PARTE NORMATIVA 2024 – 2026 . ANNUALITA' ECONOMICA 2024.

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 2024 risulta costituito con DT n. 511/2024 come risultante dal prospetto IVI allegato, ove è evidenziata la distinzione tra risorse stabili e risorse variabili, nel rispetto delle previsioni dell'art. 79 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 e delle norme dei precedenti CCNL FF.LL. ancora in vigore in materia.

I.1.1 – Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018.

☐ 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
. 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
TOTALE ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	€13.862,70

RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE – CCNL 2016/2018 – ART. 67 C. 2

❑ **Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

Questa parte raccoglie gli ulteriori incrementi stabili.

RIA ed assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato nell'anno 2018 , 2019 e 2021, 2022, 2023 calcolati in misura intera (art. 67 c.2 lett.c CCNL 2016/2018)	€ 5.020,47
Rideterminazione per incremento stipendio (dichiarazione congiunta 14 del CCNL 2002-2005 – N.1 CCNL 2008-2009)	€ 8.338,43
TOTALE INCREMENTI STABILI	€ 13.358,90

RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE – CCNL 2016/2018 – ART. 67 C. 2

❑ **Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

Questa parte raccoglie gli ulteriori incrementi stabili.

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	€ 11.289,72

RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE – CCNL 2019/2021 – ART. 79 C. 1

❑ **Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

Questa parte raccoglie gli ulteriori incrementi stabili.

Incremento ex art. 79 c. 1 lett. b) CCNL FFL 2019/2021 – 84,50 euro a dipendente al 31/12/2018	€ 7.182,50
Differenziali progressioni economiche orizzontali - art. 79 c. 1 lett. d) CCNL FFL 2019/2021	€ 2.566,20
Incremento art. 79 comma 1 bis -	€14.859,04
TOTALE INCREMENTI STABILI	€ 24.607,74

TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 218.369,64
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€35.897,46
TOTALE RISORSE STABILI	€ 254.267,10

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 – CCNL 2016/2018 art. 67 c. 3

Importo una tantum frazione RIA pari alle mensilità residue dopo cessazione – anno in corso (art. 67 c.3 lett.d) CCNL 2016/2018	€496,00
Integrazione dell'1,2% del monte salari 1997 (CCNL 2016-2018 art. 67 c.4)	€7.214,13
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 7.710,13

1.1.2.2 – Sezione II – Risorse variabili non soggette al limite art. 1 c. 236 L. 208/2015 – CCNL 2016/2018 art. 67 c. 3

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)	€ 20.000,00
Incentivi ISTAT (CCNL 2016-2018 articolo 67 comma 3 lettera C – articolo 70-ter CCNL 2016-2018)	€2.431,36
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	€ 1.688,00
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€24.119,36

Risorse variabili non soggette al limite art. 1 c. 236 L. 208/2015 – CCNL 2019/2021 art. 79

0,22 % Monte salari 2018 quota fondo – art. 79 c. 3 e 5 CCNL 2019/2021	€3.277,22
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€27.396,58

TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 7.710,13
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€27.396,58
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 35.106,71

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	€11.799,27

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.l) e ai titolari di p.o.	
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	€26.488,33

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 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 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

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 € **228.446,57**.
- 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 € **34.438,91**.
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle due voci precedenti, pari ad € **262.885,48** (oneri riflessi a carico dell'ente esclusi).

Si allega alla presente relazione quale Allegato A) la Costituzione del Fondo Risorse decentrate anno 2024 e quale Allegato B) la tabella per la verifica del limite al trattamento accessorio.

I.1.5 – Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

I.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.

I.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) –	€59.973,19
Indennità di comparto - CCNL 22/01/04 art.33 c.4	€37.012,00
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)*	€4.056,36
Art. 79c. 1 bis CCNL 2019/2021 – Differenziali D3 e B3	€ 14.859,04
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2019/2021 differenziali PEO	€ 2.566,20
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);*	€5.301,52
Indennità di turno (Art. 23 del CCNL 2016/2018). Risorse destinate alla applicazione di tale istituto *	€10.888,16
TOTALE risorse con destinazione non disponibile alla contrattazione integrativa	€134.656,47

I.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 € **128.229,01**

<p>Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2016/2018 e art. 84 bis CCNL 2019/2021): Le risorse destinate a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi e implicanti il maneggio di valori per complessive € 1.262,50 in particolare vengono così previste: € 361,50 per attività esposte a rischio secondo i criteri definiti nell'art. 12 del CCDI in oggetto; € 100,00 per attività disagiate secondo i criteri definiti nell'art. 12 del CCDI in oggetto; € 801,00 per maneggio valori secondo i criteri definiti nell'art. 12 del CCDI in oggetto ;</p>	<p>€1.262,50</p>
<p>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 5.018,06* secondo i criteri definiti negli artt. 13 e 14 del CCDI in oggetto;</p>	<p>€5.018,06</p>
<p>Indennità personale Polizia Locale (Titolo VI CCNL 2016/2018). Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 2016/2018) per complessive euro * secondo i criteri definiti nell'art. 18 del CCDI in oggetto .</p>	<p>€3.081,00</p>
<p>Indennità personale Polizia Locale (Titolo VI CCNL 2016/2018). Indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 2016/2018 – art. 97 CCNL 2019/2021) secondo i criteri definiti nell'art. 19 del CCDI in oggetto *.</p>	<p>€200,00</p>
<p>TOTALE parziale risorse con destinazione disponibile alla contrattazione integrativa</p>	<p>€9.561,56</p>

Si illustrano di seguito le destinazioni delle restanti somme disponibili alla contrattazione decentrata integrativa:

☐ Incentivi destinati alla performance individuale (art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2016/2018 e art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2019/2021):

risorse destinate ad incentivare le performance individuali del personale pari a **euro 78.898,09**

Tali risorse sono ripartite in base ai criteri generali previsti dall'art. 9 e 10 del CCDI in oggetto 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 2024 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 e successivamente modificati con le seguenti deliberazioni:

- G.C. n. 55 del 12/04/2024 avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026" contenente nella Sezione 2.2 Performance 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. 159 del 04/11/2024 avente ad oggetto " APPROVAZIONE VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.2. PROGRAMMAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DA DESTINARE AL FABBISOGNO DI PERSONALE A LIVELLO TRIENNALE E ANNUALE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE";
- G.C. n. 196 del 16/12/2024 avente ad oggetto " APPROVAZIONE VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026. SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE SOTTOSEZIONE 2.1. VALORE PUBBLICO E SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE".

□ 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 (art. 23 del CCDI in oggetto)**

In considerazione di quanto sopra per l'anno 2024 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.

□ Incentivi destinati al personale del Settore 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

risorse destinate ad incentivare il personale del settore della Polizia Locale pari a **€ 1.688,00.**

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 deliberazione di GC n. 94 del 01/07/2024 è stato approvato, ai sensi dell'art. 6 del precitato regolamento lo schema di convenzione tra il Comune di Villasanta e la Società Sias spa per lo svolgimento di servizi aggiuntivi di polizia locale a titolo oneroso in occasione del gran premio d'Italia di Formula 1 edizione 2024. La convenzione è stata sottoscritta in data 12/08/2024 (prot.n. 20326 del 13/08/2024) . Con determinazione n. 447 del 09/10/2024 è stata accertata la relativa entrata.

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.

□ Incentivi destinati al personale impiegato nelle attività richieste dall'ISTAT relative al Censimento Permanente della Popolazione e delle abitazioni edizione 2023 (art. 70 ter CCNL 2016/2018) :

le risorse destinate ad incentivare il suddetto personale ammontano a **€ 2.431,36.**

Con Determinazione n. 228/2023 avente ad oggetto " CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE E ABITAZIONI E ATTIVITA' PROPEDEUTICHE EDIZIONE 2023. NOMINA COORDINATORE E RILEVATORI" sono stati nominati i soggetti precitati e accertate le risorse quale contributo stimato da ISTAT con circolare n. 3 prot.n. 1464807/23 del 27/04/2023 in conto al cap.peg. 90236, codifica ministeriale 3.0100.02 B.P. 2023/2025.

La quota pari a € 2.431,36 rappresenta il contributo variabile pervenuto dall'Istituto all'Ente nel corso dell'anno 2024 al netto degli a carico dell'Ente . Tali risorse si propone che vengano distribuite secondo i criteri definiti dall'Istituto stesso al

personale dipendente effettivamente partecipante alle operazioni del suddetto censimento sino alla concorrenza della suddetta somma.

□ **Incentivi funzioni tecniche (art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2016/2018)**

le risorse destinate ad incentivare il suddetto personale ammontano a **€ 20.000,00**

Le risorse destinate a tali incentivi sono definite da norme di legge e attribuite secondo le modalità ed i criteri di riparto definiti da apposito regolamento.

□ **Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 2019/2021 – art. 7 c. 4 lett.c)**

Si destinano a tal fine € 12.650,00 (presunte) in attuazione dei criteri disciplinati dall'art. 11 del CCDI in oggetto.

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 I.2.1, pari ad **€134.656,47**
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo, determinato dal totale della sezione I.2.2, pari ad **€ 128.229,01**
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione I.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 **€ 262.885,48**.

* 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.

- 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 **€ 228.446,57** sono impiegate per destinazioni stabili per **€ 134.656,47**. La somma che residua dopo tale utilizzo, pari ad € 93.790,10 unitamente alle risorse variabili pari a € 34.438,91 sono destinate alla contrattazione decentrata annuale per finanziare gli istituti ivi previsti.

Parte fissa	
Costituzione (A)	€228.446,57
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa (B)	€134.656,47
Residuo parte fissa C = (A-B)	€93.790,10
Parte variabile	
Costituzione (D)	€34.438,91
Residuo parte fissa C	€93.790,10
Destinazioni non disponibili alla contrattazione (E)	€
Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	€ 128.229,01

--	--

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. 17 del 26/11/2020 e da ultimo decreto del Sindaco n. 7/2023)
- ❑ 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);

- G.C. n. 55 del 12/04/2024 avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026" contenente nella Sezione 2.2 Performance 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. 159 del 04/11/2024 avente ad oggetto " APPROVAZIONE VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.2. PROGRAMMAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DA DESTINARE AL FABBISOGNO DI PERSONALE A LIVELLO TRIENNALE E ANNUALE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE";

- G.C. n. 196 del 16/12/2024 avente ad oggetto " APPROVAZIONE VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026. SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE SOTTOSEZIONE 2.1. VALORE PUBBLICO E SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE".

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

Il CCDI in oggetto prevede nuove progressioni orizzontali disciplinando l'istituto all'art. 11 destinando complessivamente € 12.650,00.

Il principio di selettività viene garantito dalla previsione dei seguenti criteri :

- Valutazione della performance individuale: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico 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 nell'Area di appartenenza;
 - Anzianità di servizio presso il Comune di Villasanta
- L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica
 - Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal responsabile del settore Servizi Generali e Comunicazione, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'Ente e pubblicato sul sito istituzionale per almeno 10 (dieci) giorni.
 - Le graduatorie, elaborate sulla base dei criteri predefiniti come sopra indicato, sono portate a conoscenza dei dipendenti interessati e diventano definitive dopo 10 gg. Dalla loro comunicazione. Gli interessati possono fare istanza di riesame del loro punteggio, mediante istanza scritta da presentare all'Ufficio per Personale. Trascorso tale termine, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, si provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria rendendola definitiva.

Per l'anno 2024 si individua il seguente contingente di progressioni all'interno delle Aree:

- Area degli operatori : 0 unità (totale aventi diritto 1)
- Area Operatori esperti : 4 unità (totale aventi diritto 12)
- Area Istruttori : 7 unità (totale aventi diritto 19)
- Area Funzionari ed EQ: 3 unità (totale aventi diritto 10)

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 2024 e confronto con il corrispondente Fondo 2023 e 2016.

COSTITUZIONE DEL FONDO	Anno 2016	Anno 2023	Anno 2024
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
• 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
Incremento risorse economiche dello 0,5% del monte salari 2001 (CCNL 22/01/2004 art.32 c. 2)	€ 9.291,42	€ 9.291,42	€ 9.291,42
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
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
• 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	€ 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) , anno 2021, anno 2022 e anno 2023 calcolati in misura intera (art. 67 c. 2 lett. C) CCNL 2016/2018)		€3.904,29	€5.020,47
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	€ 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 ESCLUSE DAL LIMITE		€ 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) ESCLUSE DAL LIMITE		€ 8.153,60	€ 8.153,60
Incremento art. 79 c. 1 lett. b) € 85,40 a dipendente al 31 12 2018 ESCLUSO DAL LIMITE		€ 7.182,50	€ 7.182,50

Incremento art. 79 c. 1 bis – differenziali B3 e D3 ESCLUSE DAL LIMITE		€ 12.382,50	€ 14.859,04
Differenziali progressioni economiche orizzontali – art. 79 c. 1 lett. d) ESCLUSE DAL LIMITE		€12.382,50	€2.566,20
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	€208.588,22	€ 250.674,38	€ 254.267,10
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	€ 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
Integrazione fondi art. 15 c. 2 CCNL 01/04/1999 (1)	€ 23.472,32	€ 23.472,32	€ 7.214,13
Integrazione fondi art. 15 c. 5 CCNL 01/04/1999	€ 3.000,00	€ 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)		€ 338,51	€ 496,00
Risorse variabili non soggette al limite			
Residui anno precedente (art. 17 c. 5 CCNL 01/04/1999)	€4.984,83 (1)	€ 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	€ 7.245,50	€ 20.000,00
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	€ 1.006,00	€ 1.688,00
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		€ 0,00	€ 0,00
SPECIFICHE disposizioni di legge – art. 67 c. 3 lett.c) Censimento ISTAT		€ 2.094,00	€ 2.431,36
0,22 monte salari 2018 quota fondo art. 79 c. 3 e 5 CCNKL 2019/2021		€3.277,22	€3.277,22
Quota relativa agli anni 2021 e 2022 incremento € 84,50 a dipendente al 31/12/2018		€ 14.365,00	€ 0,00
Totale risorse variabili	€36.937,06	€51.798,55	€35.106,71
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
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	€3.9.01,38	€3.9.01,38
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
Decurtazione trattamento accessorio del personale trasferito a seguito di processi di decentramento e/o delega funzioni (€ 11.799,27	€ 11.799,27	€ 11.799,27

art. 15 c. 1 lettera l CCNL 01/04/1999 e titolari di P.O.			
Totale decurtazioni del Fondo	€ 26.488,33	€ 26.488,33	€ 26.488,33
Risorse del fondo sottoposte a certificazione			
Risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	€208.588,22	€ 250.674,38	€ 254.267,10
Risorse variabili	€36.937,06	€51.798,55	€35.106,71
Decurtazioni	€ 26.488,33	€ 26.488,33	€ 26.488,33
Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione	€219.036,95	€ 275.984,60 DI CUI € 214.575,96 RISORSE SOGGETTE AL LIMITE ED € 61.408,64 RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 262.885,48 DI CUI € 199.591,44 RISORSE SOGGETTE AL LIMITE ED € 63.294,04 RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE

Totale fondo	Anno 2016	Anno 2023	Anno 2024
Totale fondo depurato delle voci non soggette al limite	€ 214.052,12	€ 214.575,96	€ 199.591,44
Fondo posizioni organizzative finanziato da bilancio in Enti senza dirigenza (delibera GC n. 212/2017)	€ 105.125,00	€ 100.625,00	€ 118.272,06
0,22 % monte salari 2018 quota po art. 79 c. 3 e 5 CCNL 2019/2021 ESCLUSO DAL LIMITE		- €1.388,87	- €1.388,87
Fondo Lavoro straordinario	€ 16.180,11	€ 16.180,11	€ 16.180,11
Totale Fondo con P.O. depurato delle voci non soggette al limite	€ 335.357,23	€ 329.992,20	€ 332.654,74

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 2024, ammontano complessivamente ad € 332.654,74 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 2024 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016.

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Anno 2016	Anno 2023	Anno 2024
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa		Si rinvia a quanto indicato	Si rinvia a quanto indicato

		nel paragrafo I.2.1 sezione I	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		
Quota recupero evasione fiscale ai sensi dell'art. 59 c 1 lettera p) D.Lgs. 446/1997	€ 3.699,91		
<ul style="list-style-type: none"> Indennità di comparto * 	€46.413,00		
<ul style="list-style-type: none"> Indennità personale educativo (art. 31 c. 7 secondo periodo CCNL 14/09/2000)* 	€ 5.162,00		
<ul style="list-style-type: none"> Quota indennità professionale personale educativo (art. 6 CCNL 05/10/2001)* 	€ 3.180,00		
<ul style="list-style-type: none"> Progressione orizzontale * 	€ 70.505,97		
<ul style="list-style-type: none"> Quota progressione economica a carico del Bilancio dell'Ente 	€ 5.714,03		
<ul style="list-style-type: none"> Personale area vigilanza 	€ 272,68		
<ul style="list-style-type: none"> Indennità di reperibilità * 	€ 8.360,00		
<ul style="list-style-type: none"> Indennità di turno * 	€ 10.620,00		
<ul style="list-style-type: none"> Indennità di rischio 	€ 600,00		
<ul style="list-style-type: none"> Indennità di disagio * 	€ 385,00		
<ul style="list-style-type: none"> Maggiorazione oraria art. 24 c. 5 CCNL 20/09/2000 * 	€ 150,00		
<ul style="list-style-type: none"> Maneggio valori * 	€ 1.500,00		
<ul style="list-style-type: none"> Specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett. f) * 	€ 4.250,00		
<ul style="list-style-type: none"> Specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett. i) * 	€ 1.860,00		
Totale Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 162.672,59	€150.228,31	€134.656,47
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
<ul style="list-style-type: none"> Nuove progressioni economiche orizzontali 			
<ul style="list-style-type: none"> Incentivi destinati alla performance personale dipendente 	€ 43.751,36		
<ul style="list-style-type: none"> Incentivi destinati al personale settore Polizia Locale * 	€ 1.780,00		
<ul style="list-style-type: none"> Recupero maggiori quote produttività liquidate anni precedenti (anno 2013 - prima annualità) 	€ 4.256,80		
<ul style="list-style-type: none"> Incentivi destinati al personale educativo nido settimane integrative (art. 31 CCNL 14/09/2000) 	€ 3.000,00		
Totale Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€52.788,16	125.756,29 di cui € 26.749,54 non erogabili in quanto tale quota di risorse decentrate variabili sarà resa disponibile solo a condizione di acquisizione di parere favorevole da parte della Corte	€ 128.229,01

		dei Conti della Lombardia come indicato nei paragrafi precedenti	
Destinazioni ancora da regolare	€ 0,00		0,00
Destinazioni fondo sottoposto a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 162.672,59	€150.228,31	€134.656,47
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€52.788,16	125.756,29 di cui € 26.749,54 non erogabili in quanto tale quota di risorse decentrate variabili sarà resa disponibile solo a condizione di acquisizione di parere favorevole da parte della Corte dei Conti della Lombardia come indicato nei paragrafi precedenti	€ 128.229,01

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.

La spesa complessiva pari ad € 262.885,48 prevista per il finanziamento del Fondo in oggetto oltre ad **euro 118.276,06 relative al Fondo finalizzato alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione, nonché euro 16.180,11 quale fondo per lavoro straordinario** trovano imputazione in conto all'esercizio 2024, BP 2024/2026, come di seguito indicato :

- Codice di Bilancio 1.02.1.0101 Cap. PEG 110 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024-SEGRETARIA GENERALE (301) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO per complessive € 15.150,00 (di cui € 9.729,00 già impegnate);
- Codice di Bilancio 1.11.1.0101 Cap. PEG 111 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 – URP (303) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO per complessive € 11.900,00 (di cui € 7.345 già impegnate);

- Codice di Bilancio 14.04.1.0101 Cap. PEG 116 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 – SPORTELLO UNICO ATTIVITÀ PRODUTTIVE E SPORTELLO UNICO EDILIZIA (702) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO (SUAP) per complessive € 3.350,00 (di cui € 1.173,00 già impegnate);
- Codice di Bilancio 1.03.1.0101 Cap. PEG. 230 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 – SERVIZIO RAGIONERIA ECONOMATO (401) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO per complessive € 15.120,00 (di cui € 12.109,00 già impegnate);
- Codice di Bilancio 1.03.1.0101 Cap. PEG. 265 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 – SERVIZIO RAGIONERIA ECONOMATO (401) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO per complessive € 3.600,00 (di cui € 550,00 già impegnate);
- Codice di Bilancio 1.04.1.0101 Cap. PEG. 1040 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 – SERVIZIO TRIBUTI (402) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO per complessive € 5.150,00 (di cui € 2.737,35 già impegnate);
- Codice di Bilancio 1.05.1.0101 Cap. PEG 1355 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 - SERVIZIO PATRIMONIO (703) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO per complessive € 4.200,00 (di cui € 1.154,00 già impegnate);
- Codice di Bilancio 1.06.1.0101 Cap. PEG 810 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 – SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI (801) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO (UFFICIO TECNICO) per complessive € 23.627,00 (di cui € 14.844,85 già impegnate);
- Codice di Bilancio 1.06.1.0101 Cap. PEG 811 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 SPORTELLO UNICO ATTIVITÀ PRODUTTIVE E SPORTELLO UNICO EDILIZIA (702) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO (SUE) per complessive € 6.300,00 (di cui € 6.042,00 già impegnate);
- Codice di Bilancio 1.07.1.0101 Cap. PEG 890 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 - SERVIZI DEMOGRAFICI (302) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO per complessive € 14.323,00(di cui € 10.841,00 già impegnate);
- Codice di Bilancio 1.08.1.0101 Cap. PEG 117 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 - SERVIZI INFORMATIVI/TECNOLOGICI (101) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO per complessive € 4.600,00 (di cui € 4.243,00 già impegnate);
- Codice di Bilancio 3.01.1.0101 Cap. PEG 1130 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 – SERVIZIO POLIZIA LOCALE (1001) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO per complessive € 41.127,00 (di cui € 31.353,11 già impegnate);
- Codice di Bilancio 5.02.1.0101 Cap. PEG. 2015 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 – SERVIZIO CULTURA E TEMPO LIBERO (102) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO PERSONALE DI RUOLO (SERVIZIO CULTURA) per complessive € 3.550,00 (di cui € 2.073,00 già impegnate);
- Codice di Bilancio 5.02.1.0101 Cap. PEG 2080 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 – SERVIZIO BIBLIOTECA (103) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO per complessive € 13.305,00 (di cui € 8.496,00 già impegnate);
- Codice di Bilancio 9.03.1.0101 Cap. PEG 2630 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 SERVIZIO AMBIENTE ED ECOLOGIA (802) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO (IGIENE URBANA) per complessive € 7.750,00 (di cui € 4.625,00 già impegnate);
- Codice di Bilancio 12.01.1.0101 Cap. PEG. 3230 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 – SERVIZI SOCIALI (601) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO (SERVIZI PER MINORI) per complessive € 1.700,00 (di cui 988,70 già impegnati);
- Codice di Bilancio 12.02.1.0101 Cap. PCap. PEG. 3255 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 – Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO (SERVIZI PER DISABILI) per complessive € 1.700,00 (di cui 623,00 già impegnati);

- Codice di Bilancio 12.03.1.0101 Cap. PEG. 3275 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 – SERVIZI SOCIALI (601) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO (SERVIZI PER ANZIANI) per complessive € 10.700,00 (di cui € 4.760,00 già impegnate);
- Codice di Bilancio 12.07.1.0101 Cap. PEG 3130 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 – SERVIZI SOCIALI (601) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO (SERVIZI ALLA PERSONA) per complessive € 7.800,00 (di cui € 6.800,00 già impegnate);
- Codice di Bilancio 1.10.1.0101 Cap. PEG 115 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 - SERVIZIO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE (304) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO per complessive € 10.200,00 (di cui € 8.906,26 già impegnate);
- Codice di Bilancio 12.01.1.0101 Cap. PEG 2760 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 ASILO NIDO (602) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO per complessive € 45.725,00 (di cui € 21.884,00 già impegnate);
- Codice di Bilancio 4.06.1.0101 Cap. PEG 1890 B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 SERVIZIO ISTRUZIONE E SPORT (603) - Retribuzioni in denaro - SALARIO ACCESSORIO (SERVIZIO ISTRUZIONE) per complessive € 4.070,00 (di cui € 3.619,00 già impegnate)
- Codice di Bilancio correlati alle rispettive voci retributive B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 per la somma pari a € 118.272,06 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. 2024/2026 – esercizio 2024 – SERVIZIO POLIZIA LOCALE (1001) - Retribuzioni in denaro - FONDO INCENTIVANTE PERSONALE PER SERVIZI CONTO TERZI per complessive € 1.688,00 – Impegno n.1203/2024 ;
- Codice di Bilancio 1.06.1.0101 Cap. PEG 812 del B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 – SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI (801) - Retribuzioni in denaro - REGOLARIZZAZIONE CONTABILE INDENNIZZO PER LA REALIZZAZIONE DI ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE - Impegno n. 1204/2024 per complessivi € 20.000,00
- Codice di Bilancio 1.08.1.0103 Cap. PEG 286 del B.P. 2024/2026 – esercizio 2024 – SERVIZI DEMOGRAFICI (302) - Altri servizi - CENSIMENTO E STATISTICHE ISTAT - Impegno n. 1205/2024 per complessivi € 2.431,36;

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 2024 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 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 4.002,39:

Fondo 2018 al netto voci non soggette al limite (a)	€ 310.585,54
Numero dipendenti in servizio al 31/12/2018 (b)	77,60
Valore medio pro-capite al 2018 (a/b)	€4.002,39

- la verifica relativa all'anno 2024 ha determinato il numero presunto dei dipendenti in servizio al 31/12/2024, tenuto conto del personale in servizio alla data , delle cessazioni conosciute e delle assunzioni programmate, che è pari a 67,12, pertanto il limite anno 2018 viene fatto salvo in quanto il personale stimato in servizio al 31/12/2024 è inferiore al numero rilevato al 31/12/2018.

Pe quanto concerne le somme non utilizzate anno 2022 (**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.

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 2024

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.
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
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

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 2024 per complessivi € 262.885,48 oltre al Fondo Elevate Qualificazioni pari a € 118.276,06, al fondo per lavoro straordinario pari a € 16.180,11 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 2024 non si prevede che superi quello della media del triennio 2011 – 2012 – 2013.

Il Comune di Villasanta ha rispettato nell'anno 2022 e nell'anno 2023 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 2022 approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n.32 del 29/05/2023 e allegato alla deliberazione di approvazione del Rendiconto dell'esercizio 2023 approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n.22 del 30/04/2024, e così si prevede anche per l'anno 2024.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VILLASANTA PARTE NORMATIVA 2024 – 2026 . ANNUALITA' ECONOMICA 2024.

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 PARTE NORMATIVA 2024 – 2026 . ANNUALITA' ECONOMICA 2024.**

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 PARTE NORMATIVA 2024 – 2026 . ANNUALITA' ECONOMICA 2024: 14/11/2024.
Periodo temporale di vigenza	01/01/2024 – 31/12/2026 PARTE NORMATIVA 01/01/2024 – 31/12/2024 PARTE ECONOMICA
Composizione della delegazione trattante	PARTE PUBBLICA (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dr.ssa Laura Castoldi – Responsabile Settore Servizi generali e Comunicazione Componenti: Rag. Arosio Mario – Responsabile del Settore Economico Finanziario Dr.ssa Angela D'Onofrio - Responsabile Settore Servizi alla Persona Firmatari dell'ipotesi di accordo: Dr. ssa Laura Castoldi – Rag. Arosio Mario PARTE SINDACALE: Rappresentanti RSU : Claudia Arena – Guzzo Elena – Casiraghi Alessandra - Banzi Filippo – Arci Gemma Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-

		CGIL, CISL-FP, UIL- Enti locali, CSA, DICCAP , CISAL Enti locali, UGL Enti locali Firmatari dell'ipotesi di accordo: componenti delle RSU Goldonetto Tania - FP CGIL Turdo Nicola - CISL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		PARTE NORMATIVA 2024 – 2026 . ANNUALITA' ECONOMICA 2024
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	- G.C. n. 55 del 12/04/2024 avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026" contenente nella Sezione 2.2 Performance 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. 159 del 04/11/2024 avente ad oggetto " APPROVAZIONE VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.2. PROGRAMMAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DA DESTINARE AL FABBISOGNO DI PERSONALE A LIVELLO TRIENNALE E ANNUALE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE"; - G.C. n. 196 del 16/12/2024 avente ad oggetto " APPROVAZIONE VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026. SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE SOTTOSEZIONE 2.1. VALORE PUBBLICO E SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE".
		Con deliberazione di G.C. n. 55 del 12/04/2024 è stato approvato il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026. contenente nella Sezione 2.4. Rischi corruttivi e trasparenza il PTPCT.

		<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. Si segnala altresì da ultimo: Griglia di rilevazione al 30/06/2023 attestazione rilasciata in data 07/07/2023 – Monitoraggio all'11/2023 attestazione rilasciata in data 1/12/2023 – Griglia di rilevazione al 31/05/2024 attestazione rilasciata in data 05/07/2024.</p> <p>La Relazione sulla performance anno 2020 è stata approvata con deliberazione di GC n. 94 del 14/10/2021ata 14/10/2021.</p> <p>La relazione sulla Performance per l'annualità 2021 è stata approvata con deliberazione di G.C. n.42 in data 13/03/2023</p> <p>La relazione sulla Performance per l'annualità 2022 è stata approvata con deliberazione di G.C. n.114 in data 10/07/2023</p> <p>La relazione sulla Performance per l'annualità 2023 è stata approvata con deliberazione di G.C. n.89 in data 03/06/2024</p>
--	--	---

Modulo II

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VILLASANTA PARTE NORMATIVA 2024 – 2026 . ANNUALITA' ECONOMICA 2024.

. (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 DECENTRATO integrativo.**

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Villasanta e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi, ivi compreso il personale comandato o distaccato. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha vigenza dalla data di sottoscrizione e sino al 31 dicembre 2026, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti e, sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente. Per il personale comandato o distaccato si applicano le

specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati di norma entro il mese di Giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale (2024 - 2026) salvo:
 - a) La ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b) La volontà delle parti di rivederne le condizioni.Il presente contratto s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di confronto, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti si rinvia alla contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni locali.

TITOLO II – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 4

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 35% per ciascuna categoria in presenza dei casi di cui all'art. 53 c. 9 CCNL 21/05/2018, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche nell'organizzazione dell'ente.

Art. 5

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 7 c. 2 lett. p) CCNL 2019/2021)

1. Al fine di promuovere un equilibrio fra tempi di lavoro e di cura della famiglia, l'Amministrazione Comunale favorisce azioni positive per la flessibilità. In particolare fra gli strumenti di flessibilità degli orari utilizzabili dall'Ente per il raggiungimento dello scopo su evidenziato verrà prestata particolare attenzione ai seguenti istituti: part-time reversibile, lavoro agile, orario flessibile in entrata e in uscita, fatti salvi i servizi che non si prestano a tale istituto come la polizia locale o esigenze particolari di servizio. La flessibilità oraria prevede un'entrata posticipata fino a 30 minuti rispetto a quella ordinaria in orario mattutino e pari a 15 minuti rispetto a quella ordinaria in orario pomeridiano con corrispondente recupero in orario di uscita, entro il termine massimo del mese stesso secondo i tempi e le modalità concordati con il responsabile di settore.
2. Nel determinare l'orario di lavoro sono valutate le particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio di orario di lavoro.
3. Si rinvia a specifica circolare applicativa la definizione delle concrete modalità applicative di quanto sopraindicato.

Art. 6

(Art. 7 c. 3 lett. q) del CCNL 2019/2021)

Personale Polizia Locale - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale.

1. Per quanto in oggetto si rinvia a quanto disciplinato nell'art. 3 del CCDI del personale non dirigente del Comune di Villasanta - annualità economica 2023 e parte normativa sottoscritto in data 21/08/2024.

Art. 7

Lavoro straordinario

1. La prestazione di lavoro straordinario deve sempre essere preventivamente autorizzata dal responsabile di servizio e debitamente motivata.
2. In applicazione dell'art. 56 ter del CCNL 21/05/2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L 50/2017 i servizi aggiuntivi richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale della Polizia Locale per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da scriversi anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14 c. 4 del CCNL 01/04/1999 e dell'art. 38 c. 3 del CCNL 14/09/2000 e non rientrano nel tetto spendibile per i compensi per lavoro straordinario di cui al medesimo art. 14 del CCNL 01/04/1999.

TITOLO III - RISORSE DECENTRATE

Art. 8

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito annualmente e, per l'anno 2024 negli allegati A) ed A1) del presente contratto collettivo decentrato, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali e ai differenziali stipendiali tra ex cat. B3 e B1 e tra ex cat. D3 e D1 previsti a decorrere dall'01/04/2023 sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.
2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL vigente, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse del presente articolo del contratto integrativo.
3. La costituzione del Fondo complessivo viene adottata annualmente dal responsabile del settore Servizi Generali e Comunicazione, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali e l'indennità di comparto.
4. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Art. 9

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7 c. 4 lett. b) CCNL 2019/2021)

1. Le risorse annuali destinate ai sistemi di incentivazione del personale sono finalizzate a promuovere miglioramenti dei livelli di efficacia ed efficienza dell'attività lavorativa e dei livelli quali-quantitativi dei servizi offerti.
2. Esse sono destinate a valorizzare ed incentivare la performance individuale del personale dipendente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, nel rispetto dei vincoli di fonte legale (D.lgs. 150/2009 e s.m.i.) e contrattuale (art. 37 CCNL 22/01/2004), attraverso la corresponsione in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa ed individuale approvato dall'Ente, di compensi correlati al merito e al raggiungimento degli obiettivi di performance definiti annualmente nel P.I.A.O. – sezione Performance.
3. Il sistema di valutazione della performance è misurazione della performance organizzativa ed individuale è ispirato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo.
4. Tali compensi:
 - verranno corrisposti ai lavoratori solo a conclusione del periodico processo di valutazione;
 - la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori viene effettuata dai soggetti e secondo le modalità indicate nel sistema di valutazione delle performance;

- non è consentita l'attribuzione generalizzata di incentivi e premi legati alla produttività in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

5. Le risorse a ciò destinate vengono distribuite tra le varie unità organizzative tenuto conto del personale assegnato.

6. L'effettiva entità delle risorse è rideterminata al termine dell'esercizio finanziario in misura connessa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il P.I.A.O. – sezione Performance ad ogni struttura organizzativa così come certificato dal NDV;

7. La quota individuale di ogni dipendente verrà differenziata in base al merito cioè in base alla valutazione complessiva ottenuta ai fini della performance individuale collegata sia al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sia alle competenze e ai comportamenti professionali ed organizzativi agiti, secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance.

8. Prestazioni lavorative inferiori a 6 mesi sono ritenute incompatibili con il sistema di valutazione ai fini della erogazione delle risorse destinate alla performance.

9. Ai fini delle assenze non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 10

Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 2019/2021)

1. La misura della maggiorazione è determinata, per tutte le Aree, in misura pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
2. Per le annualità del presente contratto la maggiorazione è attribuita al personale delle categorie interessato dai processi di valutazione nella seguente misure:
 - Area Operatori + Operatori esperti: n.2 unità
 - Area Istruttori + Funzionari ed Elevate Qualificazioni: n. 2 unità
3. In caso di situazione di parità di valutazione verrà presa in considerazione la media delle valutazioni dei tre anni precedenti, ed in caso di ulteriore parità verrà presa in considerazione la anzianità di servizio maturata presso l'Ente.

Art. 11 Progressioni economiche all'interno delle aree

(Art. 14 CCNL 2019/2021 – art. 7 comma 4 lett. c)

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali" v, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata distintamente per

ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella tabella "A" del CCNL 2019/2021 con le integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL .

2. Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella

Area degli operatori	Importo ogni differenziale stipendiale euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale euro 650	Numero massimo: 5
Area degli istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale euro 750	Numero massimo:5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordini ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area istruttori della professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

3. Le progressioni sono riconosciute, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato di ciascuna Area.
4. 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.
5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista la attribuzione del differenziale stipendiale.
6. Per concorrere alla progressione economica orizzontale sono richiesti i seguenti requisiti:
 - Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.
 - 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;
 - Assenza negli ultimi 2 anni , di provvedimenti disciplinari superiori alla multa, qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2 lett. a) ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 2019/2021
7. In applicazione dell'art. 14 del CCNL del 2019/2021 criteri per l'effettuazione delle progressioni sono i seguenti:
 - Valutazione della performance individuale: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico 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 nell'Area di appartenenza;
 - Anzianità di servizio presso il Comune di Villasanta
- L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica
 - Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal responsabile del settore Servizi Generali e Comunicazione, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'Ente e pubblicato sul sito istituzionale per almeno 10 (dieci) giorni.
 - Le graduatorie, elaborate sulla base dei criteri predefiniti come sopra indicato, sono portate a conoscenza dei dipendenti interessati e diventano definitive dopo 10 gg. Dalla loro comunicazione. Gli interessati possono fare istanza di riesame del loro punteggio, mediante istanza scritta da presentare all'Ufficio per Personale. Trascorso tale termine, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, si provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria rendendola definitiva.
8. Per l'anno 2024 si individua il seguente contingente di progressioni all'interno delle Aree:
- Area degli operatori : 0 unità (totale aventi diritto 1)
 - Area Operatori esperti : 4 unità (totale aventi diritto 12)
 - Area Istruttori : 7 unità (totale aventi diritto 19)
 - Area Funzionari ed EQ: 3 unità (totale aventi diritto 10)

comportante un ammontare presunto pari a € 12.650,00 a valere delle risorse stabili.

Art. 12

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018 – art. 84 bis CCNL 2019/2021 – art. 7 c. 4 lett. d) CCNL 2019/2021)

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività esposte a rischio, attività disagiate e implicanti il maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Per le attività esposte **a rischio** si dovrà far riferimento a quelle di seguito elencate:

Tipo di attività	Importo indennità
Prestazioni di lavoro che comportano il diretto e continuo utilizzo di automezzi per trasporto di cose con operazioni accessorie di carico e scarico di materiali e/o montaggio di strutture.	Euro 1,50 lordi al giorno
Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti compimento di attività che implicano il contatto con materiali potenzialmente nocivi per la salute quali attività di spargimento sale antigelo e di trattamento di rifiuti solidi urbani	Euro 1,50 lordi al giorno

3. Per le **attività disagiate** che si configurano in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale, si dovrà far riferimento a quelle di seguito elencate:

Tipo di attività	Importo indennità
Effettuazione in modo continuativo o per esigenze temporanee di particolari articolazioni settimanali dell'orario di lavoro differenziato rispetto a quelle svolte dalla generalità dei dipendenti o del servizio di appartenenza o del medesimo profilo professionale comportanti frazionamenti in più di due rientri giornalieri o rientro negli orari serali	Euro 1,50 lordi al giorno
Effettuazione di attività nell'ambito del servizio sociale professionale comportanti, da parte del personale inquadrato in organico con il profilo professionale di Assistente sociale, visite a domicilio di utenti fragili, procedure di allontanamento, colloqui nell'ambito del servizio di tutela minori.	Euro 1,50 lordi al giorno

4. Per le attività implicanti il **maneggio valori** si dovrà far riferimento all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati al personale formalmente nominato agente contabile ed adibito in via continuativa a servizi che comportino un valore annuo di valori maneggiati nella misura sottoindicata:

Totale annuo valori maneggiati	Importo indennità
da euro 2.400,00 a euro 6.000,00	Euro 1,00 lordi al giorno
da euro 6.001,00 a euro 15.000,00	Euro 1,20 lordi al giorno
oltre euro 15.001,00	Euro 1,60 lordi al giorno

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito al servizio.

5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto non si può superare il valore massimo stabilito dal vigente CCNL.

6. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni sei mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio e/o disagio.

7. Per quanto riguarda il maneggio valori, la relativa quota di indennità verrà liquidata l'anno successivo, considerando quale totale annuo di valori maneggiati quello derivante dal Conto di Gestione dell'Agente contabile approvato in sede di Rendiconto annuale.

Art. 13

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019/2021- prima parte)

L'indennità del presente articolo è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale dell'Area degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 del CCNL 2019/2021.

L'attribuzione dell'indennità è subordinata al conferimento di specifico incarico con apposito provvedimento adottato dal Titolare di Elevata Qualificazione competente.

Le tipologie di responsabilità relative a specifiche posizioni di lavoro che si intendono incentivare sono le seguenti:

- 1) Incarichi che comportano assunzione di responsabilità di unità organizzative di una certa complessità organizzativa e gestionale in posizione di autonomia organizzativa e con coordinamento di personale;
- 2) Incarichi connessi allo svolgimento di specifiche attività tecnico-professionali previste espressamente dalla legge richiedenti il possesso di particolari requisiti o abilitazioni;
- 3) Incarichi comportanti il coordinamento di strutture organizzative con responsabilità di firma per sostituzioni del titolare di posizione organizzativa per limitati periodi temporali.

Il compenso annuo è determinato dal responsabile di Settore nella misura massima di euro 1.300,00 e graduato secondo i seguenti criteri:

- Relativamente alla fattispecie di cui **al punto 1)** l'importo complessivo è dato dalla somma dei valori attribuiti ai singoli sottostanti parametri:
 - Grado di complessità della struttura e delle relative funzioni: struttura complessa composta da più servizi euro 500,00 annui lordi, unità organizzativa semplice euro 300,00 annui lordi;
 - Potere di firma verso l'esterno (ivi compresa la eventuale sostituzione per brevi periodi del responsabile di posizione organizzativa) euro 300,00 annui lordi;
 - Quantità del personale coordinato: da 3 a 5 dipendenti euro 150,00 annui lordi, oltre 5 dipendenti euro 300,00 annui lordi;
 - Livello di autonomia: elevata autonomia organizzativa euro 200,00 annui lordi, discreta autonomia organizzativa euro 100,00 annui lordi.
- Relativamente alla fattispecie di cui **al punto 2)** l'importo varierà da un minimo di euro 300,00 annui lordi ad un massimo di euro 1.300,00 annui lordi in funzione del grado di specializzazione richiesta, della complessità tecnica e della gravosità dei compiti da espletare e del grado di responsabilità.
- Fattispecie di cui **al punto 3)** : euro 300,00 annui lordi da corrisponderci solo nel caso in cui non già riconosciuta nell'ambito della fattispecie di cui al punto 1).

Le indennità di cui ai punti 1) 2) e 3) non possono essere né cumulate tra di loro, né cumulate con quelle di cui all'art. 70 quinquies c. 2)

Qualora ricorrano più ipotesi verrà corrisposta l'indennità più elevata.

Tali indennità sono proporzionalmente ridotte per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le parti danno atto che l'incarico di responsabile del procedimento rientra tra i compiti previsti dal CCNL e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019/2021- seconda parte)

1. L'indennità è destinata a compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale al personale dell'Area degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni che non risulti incaricato di posizione organizzativa, identificate al momento nelle qualifiche di:

- a) stato civile e anagrafe: esercizio delega parziale euro 175,00 annui lordi, esercizio di tutte le deleghe euro 350,00 annui lordi;
- b) addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico con compiti di responsabilità nella predisposizione e pubblicazione dei dati sul sito istituzionale del Comune e sugli altri canali di informazione al cittadino: euro 350,00 annui lordi;

2. Le indennità di cui ai punti a) e b) non sono cumulabili tra loro e in caso di più indennità verrà corrisposta quella di importo più elevato.

3. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 15

Reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 24 CCNL del 21.5.2018 si conferma l'istituto della reperibilità per le seguenti tipologie di attività:

Tipologia attività	N. Addetti
Reperibilità Stato Civile	1
Reperibilità Area Tecnica	1

2. I dipendenti sono remunerati con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.

5. L'Indennità sarà corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali.

6. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale. Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro

straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.

Art. 16

(Destinazione delle risorse variabili e facoltative ex art. 79 comma 2 lett.b) CCNL 2019/2021)

1. Le risorse di cui all'art. 79 c. 2 lett.b) del CCNL 2019/2021 ammontanti ad euro 23.472,32 (1,2% del monte salari anno 1997) sono destinate come segue:
 - ✓ una quota pari a € 16.258,19 al Fondo retribuzione di posizione e risultato E.Q.
 - ✓ la restante quota pari a € 7.214,13 al Fondo Produttività del resto del personale del comparto.
2. Con particolare riferimento all'anno 2024, considerata la decorrenza di quanto qui disciplinato dalla data di sottoscrizione del presente CCDI, quanto non destinato al Fondo retribuzione di posizione e di risultato delle E.Q., considerata la applicazione infrannuale della disciplina della destinazione delle risorse in oggetto, verrà completamente destinato al Fondo produttività del resto personale del comparto;
3. Le parti concordano che, qualora per il futuro dovessero subentrare criticità a vario titolo relative allo stanziamento da parte dell'Amministrazione Comunale della quota variabile e facoltativa in oggetto, si riaprirà la contrattazione decentrata con riferimento alla destinazione delle risorse in oggetto.
4. Il precedente comma 3 si applica anche con riferimento alle risorse di cui all'art.79 c. 3 e 5 del CCNL 2019/2021 pari allo 0,22 del monte salari 2018.

Art. 17 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di

Incarico di EQ (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2019/2021)

1. L'attribuzione al personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione della retribuzione di risultato è disciplinata dal vigente regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 184 del 20/11/2018 esecutiva ai sensi di legge.

TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 18

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. Al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera di Euro 3,00.
2. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per almeno il 75% dell'orario di lavoro giornaliero.
3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni ed è orientata ad indennizzare alcuni fattori tipici quali: fattori climatici, guida assidua di veicoli di servizio, contatto continuo con i cittadini.
4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, seguendo le medesime modalità di erogazione dell'indennità di turno, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di posizione organizzativa.
5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 19

Indennità di funzione (art. 97 CCNL 2019/2021)

1. Il riconoscimento di tale indennità è attribuito al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, non titolari di incarico di EQ, nel caso in cui siano attribuite con provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, responsabilità relative alla funzione esercitata e connessa al grado rivestito secondo i criteri di seguito enunciati:

- specifiche responsabilità anche gestionali, attribuite al dipendente inquadrato nella categoria D con funzioni di Vice Comandante, comportanti autonomia operativa, rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti, attività di coordinamento e controllo, titolarità di funzioni di Ufficiale di Polizia Giudiziaria con coordinamento di procedimenti amministrativi e penali di elevata complessità in piena autonomia gestionale ed organizzativa.

Indennità prevista pari a euro 300,00 lordi annui

- specifiche responsabilità anche gestionali attribuite al dipendente inquadrato in cat. C con titolarità di agente di Polizia Giudiziaria e Polizia Stradale per lo svolgimento di mansioni particolarmente complesse e peculiari in autonomia.

- **Indennità prevista pari a euro 200,00 lordi annui**

L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b), del CCNL 6/7/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 2019/2021;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (specifiche responsabilità) del CCNL 2019/2021.
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

TITOLO V - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 20

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

(art. 79 c. 2 lett. a) CCNL 2019/2021 – art.67 comma 3 lett. c) CCNL 2018)

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *“L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.”*. E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 79, comma 2, lett. a) del CCNL 2019/2021 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto.
2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
 - a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/16- incentivi per funzioni tecniche;
 - b) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
 - c) risorse destinate all'attuazione dell'art. 3 comma 57 L. 662/96 – incentivi per attività di controllo ICI ;
 - d) risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 c. 4 della L. 449/1997 – servizi conto terzi;
 - e) eventuali ulteriori risorse provenienti da specifiche normative
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi incentivi si rinvia ai rispettivi regolamenti nonché al CCDI stipulato in data 29/12/2010 per gli incentivi di cui al precedente c. 2 lett. c) , al CCDI stipulato in data 30/12/2016 per gli incentivi di cui al precedente c. 2 lett. d) e al CCDI stipulato in data 30/12/2019 per gli incentivi di cui al precedente c. 2 lett. a) sino all'entrata in vigore del D.Lgs. 36/2023;
4. Per la disciplina degli incentivi di cui al precedente c. 2 lett.b) l'Ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Gli oneri concernenti l'erogazione dei predetti compensi devono trovare copertura esclusivamente nella quota parte del contributo omnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. “c” del CCNL 21/05/2018, come riproposto dall'art. 79 comma 2 lettera a) del CCNL 2022.
5. Le risorse stanziare ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. c) sono definite annualmente sulla base delle attività svolte segnalate dai rispettivi responsabili ed interamente erogate al personale coinvolto ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018;
6. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.



7. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo del salario accessorio attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

TITOLO VI - ALTRI CONTENUTI

(art. 7 c. 4 CCNL 2019/2021)

Art. 21 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. In coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 22 Destinatari e processi della formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;



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

- d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
- e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019- 2021.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale.

TITOLO VII – DESTINAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2024

Art. 23 Incentivi economici personale educativo Asilo Nido (art. 31 c. 5 CCNL 14/09/2000)

1. In considerazione di quanto sopra per l'anno 2024 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.

Art. 24 Destinazione 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 2024, come da DT n. 511 in data 14/11/2024 del Responsabile del Settore Servizi Generali e Comunicazione in complessivi **euro 262.885,48 (oltre euro 118.272,06 quale Fondo EQ)** di cui **euro 228.446,57** di risorse stabili ed **euro 34.438,91** di risorse variabili (**Allegato A ed Allegato A1**).



- b) Delle modalità provvisorie di utilizzo delle risorse decentrate anno 2024 come indicate nel prospetto **Allegato B)** secondo gli istituti economici previsti e disciplinati dai CCNL vigenti e dalla presente preintesa di CCDI;
2. Le parti concordano che:
- le quote di risorse stabili, che residueranno a consuntivo dopo l'applicazione degli istituti economici previsti e disciplinati dai CCNL vigenti e dalla presente preintesa di CCDI e dell'istituto di cui al precedente art. 23, unitamente alle risorse variabili di cui all'art. 79 comma 2 lett.b) CCNL 2019/2021 pari a euro 7.214,13, e di cui all'art. 79 c. 3 e 5 del CCNL 16/11/2022 ammontanti ad euro 3.277,22 - come da deliberazione di GC n. 160 del 04/11/2024- rese effettivamente disponibili nel rispetto dei vincoli dettati dalle norme contrattuali, verranno interamente destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale (Obiettivi contenuti nel PIAO 2024 2026 Sezione performance anno 2024) e ripartite e attribuite secondo i criteri generali stabili nella presente preintesa, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Valutazione e Misurazione delle Performance.
 - Le risorse di cui all'art. dell'art. 67 , comma 3, lett. a) del CCNL del 21.5.2018 e derivanti dall'applicazione dell'art. 43 c. 4 della L. 449/1997 – servizi conto terzi , quantificabili in via preventiva in € 1.688,00 verranno destinate ad incentivare il personale direttamente partecipante ai servizi aggiuntivi di Polizia Locale svolti in base alla convenzione stipulata con la società SIAS SPA secondo quanto previsto nel CCDI sottoscritto in data 30/12/2016;
 - Le risorse per compensi ISTAT relativi al Censimento Permanente della popolazione e delle Abitazioni edizione 2023 - (art. 70 ter CCNL 2016/2018) sono quantificate in euro 2.431,36, quale quota contributo variabile pervenuta dall'Istituto all'Ente nel corso dell'anno 2024 al netto degli oneri a carico dell'Ente, verranno distribuite secondo i criteri definiti dallo stesso Istituto al personale dipendente effettivamente partecipante alle operazioni del suddetto censimento sino alla concorrenza della suddetta somma;
 - Gli incentivi di cui all'art. dell'art. 67c. 3 lett. c) del CCNL 2016/2018 e art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL 2016/2018 - e riferiti alle funzioni tecniche di cui al D.Lgs. 50/2016 e D.Lgs. 36/2023 sono quantificati in via provvisoria in euro 20.000,00;

Art. 25 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.



FONTI DI FINANZIAMENTO DEL FONDO RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2024

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:

- 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, 2020, 2021, 2022 E 2023 calcolati in misura intera (art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2016/2018) pari a euro 5.020,47;

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



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

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

11) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Incremento ex art. 79 c. 1 lett. b) CCNL FFL 2019/2021 – 84,50 euro a dipendente al 31/12/2018	€ 7.182,50
Differenziali progressioni economiche orizzontali - art. 79 c. 1 lett. d) CCNL FFL 2019/2021	€ 2.566,20
Incremento art. 79 comma 1 bis -	€14.859,04

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

Media dipendenti 2014 n. 98,5

% di riduzione del Fondo 4,37%

(media 2010-media 2014)*100/media 2010)

(103 – 98,5)*100/103



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 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	
Dipendenti in servizio al	31/12/2015	93	
Media		95,5	
Dipendenti in servizio al	01/01/2016	93	
Dipendenti in servizio al		94	



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

31/12/2016		
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

Il totale delle risorse stabili ammonta così ad euro 228.446,57

Risorse variabili soggette al limite art. 1 c. 236 L. 208/2015 – CCNL 2016/2018 art. 67 c. 3

Importo una tantum frazione RIA pari alle mensilità residue dopo cessazione – anno in corso (art. 67 c.3 lett.d) CCNL 2016/2018	€ 496,00
Integrazione dell'1,2% del monte salari 1997 (CCNL 2016-2018 art. 67 c.4)	€ 7.214,13
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 7.710,13

1.1.2.2 – Sezione II – Risorse variabili non soggette al limite art. 1 c. 236 L. 208/2015 – CCNL 2016/2018 art. 67 c. 3

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)	€ 20.000,00
Incentivi ISTAT (CCNL 2016-2018 articolo 67 comma 3 lettera C – articolo 70-ter CCNL 2016-2018)	€ 2.431,36
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	€ 1.688,00



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

quote di introiti in applicazione dell'art. 43 L. 449/1997	
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€24.119,36

Risorse variabili non soggette al limite art. 1 c. 236 L. 208/2015 – CCNL 2019/2021 art. 79

0,22 % Monte salari 2018 quota fondo – art. 79 c. 3 e 5 CCNL 2019/2021	€3.277,22
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€27.396,58

TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 7.710,13
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€27.396,58
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 35.106,71

A tale importo va dedotta la riduzione pari a euro 667,80 determinando un totale risorse variabili pari a euro 34.438,91.

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 (1,2% DEL MONTE SALARI 1997) (DI CUI € **7.214,13** DESTINATO AL Fondo Risorse decentrate ed € 16.258,19 al Fondo EQ) si è accertata la disponibilità di bilancio delle relative risorse.

Analogamente si è proceduto per l’incremento pari ad € **3.277,22** di cui all’art. 79 c. 3 e 5 del CCNL 2019/2021 pari allo 0,22% monte salari anno 2018 .

Si sono pertanto verificate le condizioni per incrementare le risorse degli importi sopra indicati.

Il totale delle risorse variabili risulta così pari ad euro 34.438,91.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' – ANNO 2024 (art. 80 CCNL 2019/2021 e art. 68 CCNL 21/05/2018)

Riguardo alle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l’anno 2024, di cui all’allegato prospetto, si prevede quanto segue:

Risorse non disponibili alla CCDI:



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

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) –	€59.973,19
Indennità di comparto - CCNL 22/01/04 art.33 c.4	€37.012,00
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)*	€4.056,36
Art. 79c. 1 bis CCNL 2019/2021 – Differenziali D3 e B3	€ 14.859,04
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2019/2021 differenziali PEO	€ 2.566,20
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);*	€5.301,52
Indennità di turno (Art. 23 del CCNL 2016/2018). Risorse destinate alla applicazione di tale istituto *	€10.888,16
TOTALE risorse con destinazione non disponibile alla contrattazione integrativa	€134.656,47

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 **€ 128.229,01**

Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2016/2018 e art. 84 bis CCNL 2019/2021): Le risorse destinate a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi e implicanti il maneggio di valori per complessive € 1.262,50 in particolare vengono così previste: € 361,50 per attività esposte a rischio secondo i criteri definiti nell'art. 12 del CCDI in oggetto; € 100,00 per attività disagiate secondo i criteri definiti nell'art. 12 del CCDI in oggetto; € 801,00 per maneggio valori secondo i criteri definiti	€1.262,50
---	-----------



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

nell'art. 12 del CCDI in oggetto ;	
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 5.018,06* secondo i criteri definiti negli artt. 13 e 14 del CCDI in oggetto;	€5.018,06
Indennità personale Polizia Locale (Titolo VI CCNL 2016/2018). Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 2016/2018) per complessive euro * secondo i criteri definiti nell'art. 18 del CCDI in oggetto .	€3.081,00
Indennità personale Polizia Locale (Titolo VI CCNL 2016/2018). Indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 2016/2018 – art. 97 CCNL 2019/2021) secondo i criteri definiti nell'art. 19 del CCDI in oggetto *.	€200,00
TOTALE parziale risorse con destinazione disponibile alla contrattazione integrativa	€9.561,56

Si illustrano di seguito le destinazioni delle restanti somme disponibili alla contrattazione decentrata integrativa:

- Incentivi destinati alla performance individuale (art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2016/2018 e art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2019/2021):**

risorse destinate ad incentivare le performance individuali del personale pari a **euro 78.898,09**

Tali risorse sono ripartite in base ai criteri generali previsti dall'art. 9 e 10 del CCDI in oggetto 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 2024 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 e successivamente modificati con le seguenti deliberazioni:

- G.C. n. 55 del 12/04/2024 avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026" contenente nella Sezione 2.2 Performance 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. 159 del 04/11/2024 avente ad oggetto “ APPROVAZIONE VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.2. PROGRAMMAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DA DESTINARE AL FABBISOGNO DI PERSONALE A LIVELLO TRIENNALE E ANNUALE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE”;

- G.C. n. 196 del 16/12/2024 avente ad oggetto “ APPROVAZIONE VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026. SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE SOTTOSEZIONE 2.1. VALORE PUBBLICO E SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE”.

❑ **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 (art. 23 del CCDI in oggetto)**

In considerazione di quanto sopra per l'anno 2024 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.

❑ **Incentivi destinati al personale del Settore 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**

risorse destinate ad incentivare il personale del settore della Polizia Locale pari a **€ 1.688,00**.

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 deliberazione di GC n. 94 del 01/07/2024 è stato approvato, ai sensi dell'art. 6 del precitato regolamento lo schema di convenzione tra il Comune di Villasanta e la Società Sias spa per lo svolgimento di servizi aggiuntivi di polizia locale a titolo oneroso in occasione del gran premio d'Italia di Formula 1 edizione 2024. La convenzione è stata sottoscritta in data 12/08/2024 (prot.n. 20326 del 13/08/2024) . Con determinazione n. 447 del 09/10/2024 è stata accertata la relativa entrata.

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.

❑ **Incentivi destinati al personale impiegato nelle attività richieste dall'ISTAT relative al Censimento Permanente della Popolazione e delle abitazioni edizione 2023 (art. 70 ter CCNL 2016/2018):**

le risorse destinate ad incentivare il suddetto personale ammontano a **€ 2.431,36**.



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

Con Determinazione n. 228/2023 avente ad oggetto “ CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE E ABITAZIONI E ATTIVITA’ PROPEDEUTICHE EDIZIONE 2023. NOMINA COORDINATORE E RILEVATORI” sono stati nominati i soggetti precitati e accertate le risorse quale contributo stimato da ISTAT con circolare n. 3 prot.n. 1464807/23 del 27/04/2023 in conto al cap.peg. 90236, codifica ministeriale 3.0100.02 B.P. 2023/2025.

La quota pari a € 2.431,36 rappresenta il contributo variabile pervenuto dall’Istituto all’Ente nel corso dell’anno 2024 al netto degli a carico dell’Ente . Tali risorse si propone che vengano distribuite secondo i criteri definiti dall’Istituto stesso al personale dipendente effettivamente partecipante alle operazioni del suddetto censimento sino alla concorrenza della suddetta somma.

❑ **Incentivi funzioni tecniche (art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2016/2018)**

le risorse destinate ad incentivare il suddetto personale ammontano a **€ 20.000,00**

Le risorse destinate a tali incentivi sono definite da norme di legge e attribuite secondo le modalità ed i criteri di riparto definiti da apposito regolamento.

❑ **Progressioni economiche all’interno delle aree (art. 14 CCNL 2019/2021 – art. 7 c. 4 lett.c)**

Si destinano a tal fine € 12.650,00 (presunte) in attuazione dei criteri disciplinati dall’art. 11 del CCDI in oggetto.

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 per quanto non disciplinato dal presente CCDI ;
- 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
- nonché al CCDI stipulato in data 29/12/2010 per gli incentivi di cui all’art. 20 c. 2 lett. c) del CCDI in oggetto;

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 a:

- raggiungimento degli obiettivi di Performance 2024, come approvati con le seguenti delibere di G.C. :
 - n. 55 del 12/04/2024 avente ad oggetto “APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026” contenente nella Sezione 2.2 Performance 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;
 - n. 159 del 04/11/2024 avente ad oggetto “ APPROVAZIONE VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.2. PROGRAMMAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DA DESTINARE AL FABBISOGNO DI PERSONALE A LIVELLO TRIENNALE E ANNUALE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E 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

- n. 196 del 16/12/2024 avente ad oggetto “ APPROVAZIONE VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026. SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE E SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE SOTTOSEZIONE 2.1. VALORE PUBBLICO E SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE”.
- 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.
- Ad incentivare il personale educativo dell’asilo nido ai sensi dell’articolo 31 comma 5 CCNL 14/09/2000
- Ad incentivare il personale che ha partecipato alle operazioni censuarie richieste da ISTAT
- Ad incentivare il personale che ha svolto funzioni tecniche ai sensi del D.Lgs. 50/2016 e 36/2023

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 progressioni all’interno delle aree come disciplinate dall’art. 11 del CCDI in oggetto – riportato nella soprariportata sezione relativa all’articolato dello stesso – sono improntate ad un principio di selettività .

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 2024, approvati con le sopraccitate deliberazioni di GC aventi ad oggetto il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026 e sue successive modificazioni, dove nella nella Sezione 2.2 Performance, è contenuta 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.

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**

I suddetti obiettivi sono così rappresentati:

- Obiettivi di performance organizzativa di Ente permettono di definire, attraverso specifiche metriche, i parametri di misurazione dello stato di salute organizzativa e delle condizioni economico finanziarie.

Costituiscono obiettivi di performance organizzativa di Ente anche obiettivi correlati alla dimensione della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

- Obiettivi di performance individuale – obiettivi esecutivi di PEG vengono ordinati per Settori dell’Ente per ciascuno dei quali viene indicato:

- definizione e la descrizione;
- stakeholder finali ed intermedi;
- raccordo alle Missioni – Programmi di DUP ed obiettivi operativi di DUP 2022/2024;
- modalità e tempi di attuazione;
- indicatori per la misurazione del grado di raggiungimento del risultato;
- target;
- le risorse umane necessarie per la realizzazione in termini di unità di organico;



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

- l'eventuale trasversalità dell'obiettivo;

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

La spesa complessiva pari ad € 262.885,48 prevista per il finanziamento del Fondo in oggetto oltre ad **euro 118.276,06 relative al Fondo finalizzato alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione, nonché euro 16.180,11 quale fondo per lavoro straordinario** trovano imputazione in conto all'esercizio 2024, BP 2024/2026, come indicato nel precedente paragrafo I.4.1 – Sezione I.

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 la PARTE NORMATIVA 2024 – 2026 . ANNUALITA' ECONOMICA 2024: 14/11/2024.

, 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 2024.

Villasanta, data della firma digitale

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