



COMUNE DI CANEGRATE
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

Sede: Via Manzoni, 1 – Tel. (0331) 463811 – Telefax (0331) 401535 – Cod.fisc. e part.IVA 00835500158

CCDI RELATIVO ALLA RIDETERMINAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021 – PARTE ECONOMICA E MODIFICA ART. 21 CCDI 2019/2021 PARTE NORMATIVA

L'anno 2021, il giorno 22, del mese di dicembre, alle ore 10.00, presso la sede municipale di Canegrate sono presenti:

Per la parte pubblica:

- Il Segretario Generale – Dott.ssa Teresa La Scala, Presidente della delegazione trattante;
- I Responsabili di Area Sigg.ri Fulvia Calienno, Gian Piero Colombo, Enrico Cozzi, Ornella Fornara, Andrea Veronese e Antonino Zottarelli.

Per la parte sindacale:

RSU

Nicoletta Mottola
Carla Casero

OO.SS.

Roberto Nania – FP CGIL
Ricciardo Nunziatina CSA REG AUTONOMIE LOCALI
Fabio Novelli - UIL FPL
Patrizia Ferrari – CISL FP MILANO METROPOLI

Si è riunita la sopra descritta delegazione trattante per la sottoscrizione del CCDI relativo alla parte economica 2021 e normativa CCDI 2019/2021, definendo quanto segue:

ART. 1

MODIFICA ART. 21 CCDI 2019/2021

Le parti prendono atto della modifica all'art. 21 CCDI 2019/2021 approvata nella seduta della delegazione trattante del 16/06/2021, come da articolo allegato (**ALLEGATO 1**) al presente accordo.

Le parti approvano le schede con i nuovi criteri di valutazione della produttività individuale e della progressione orizzontale, che si allegano al presente atto (**ALLEGATO 2**) e che diventano parte integrante e sostanziale del CCDI 2019/2021.

ART. 2

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021. (Ex art. 67 CCNL 2016 - 2018).

Le parti prendono atto che il fondo risorse decentrate anno 2021 risulta determinato come indicato nel prospetto allegato al presente atto (**ALLEGATO 3**), nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e di contratto.

ART. 3

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021. (Ex art. 68 CCNL 2016 - 2018).

Le parti dispongono che il fondo risorse decentrate anno 2021 venga utilizzato come indicato nel prospetto allegato al presente atto (**ALLEGATO 4**), nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e di contratto.

All'interno dell'utilizzo del fondo sono state indicate le risorse già destinate al finanziamento degli istituti quali: differenziale delle progressioni economiche a regime, le quota di progressioni economiche degli anni precedenti e l'indennità di comparto.

Le parti specificano inoltre che:

in merito all'istituto delle progressioni orizzontali, l'arco temporale previsto per il passaggio dei dipendenti è il quadriennio 01/01/2020-31/12/2023, per un importo complessivo stimato in Euro 41.698,01, ciò in applicazione di quanto già concordato nei precedenti accordi decentrati.

Per l'annualità 2021 le risorse di parte stabile destinate alle progressioni orizzontali sono tali da garantire l'accesso alla progressione economica, fatta salva la valutazione che ciascun dipendente deve conseguire, ad una percentuale pari al 31% dei dipendenti: tale percentuale è superiore a quella fissata nel precedente accordo decentrato, pur nel rispetto delle vigenti disposizioni normative. Alla luce di quanto sopra le parti prendono atto che la percentuale di progressioni orizzontali a valere sull'intero organico è stata del 38% per l'annualità 2020 e che per l'annualità 2021 viene stimata al 31%. Conseguentemente, a completamento di quanto già concordato con la CCDI 2019/2021, la percentuale di dipendenti che acquisiranno il diritto ad accedere alla progressione negli anni 2022 e 2023 saranno rispettivamente il 16% e il 15%.

Le risorse di parte stabile che residuano dall'applicazione delle indennità di turno, reperibilità, settimo giorno PL, specifiche responsabilità, straordinario, condizioni di lavoro, indennità di servizio esterno PL, sono destinate anche al finanziamento delle progressioni orizzontali. Ciò al fine di consentire nell'arco temporale di un quadriennio a tutto il personale dipendente che sia in possesso dei requisiti valutativi indicati all'art. 21 del vigente CCDI di poter accedere alla posizione economica immediatamente superiore a quella al momento ricoperta.

Le parti confermano quanto già previsto nella CCDI 2020: qualora se ne ravvisasse la necessità, considerato che le progressioni orizzontali devono essere finanziate con la parte stabile del fondo, dovranno essere rivisti gli altri istituti finanziati con la parte stabile medesima (es. indennità condizioni di lavoro, indennità di turno, reperibilità, 7° giorno, specifiche responsabilità, straordinari e indennità di servizio esterno), al fine di garantire la piena applicazione di quanto fissato nel precedente paragrafo.

L'importo previsto per l'annualità 2021 per le Progressioni Orizzontali è pari ad

Euro 15.664,00

Ai fini della distribuzione delle progressioni all'interno di ogni singola categoria, il criterio oggettivo utilizzato per ciascuna annualità è quello proporzionale (rapporto tra numero di progressioni attribuibili e n. dipendenti in ciascuna categoria): art. 21, comma 2, CCDI.

Si concorda inoltre che, il personale ha diritto a mantenere i requisiti di accesso di cui all'art. 21 della CCDI; tuttavia, l'ulteriore effettivo passaggio di ciascun dipendente successivo al primo avvenuto nel quadriennio di riferimento, potrà avvenire solo a seguito di nuova contrattazione decentrata, che disciplini l'istituto delle progressioni orizzontali, successiva al quadriennio 2020 / 2023.

L'indennità condizioni di lavoro (**EX ART. 70 BIS CCNL 2016 – 2018**) viene riconosciuta sulla base dell'art. 15 del CCDI 2019/2021 per complessivi

Euro 1.400,00

Il **turno** spetta al personale dell'Area Polizia Locale che rispetti le condizioni previste dall'art. 23 del CCNL 2016-2018 ai sensi dell'art. 16 del CCDI 2019/2021 per complessivi **Euro 12.500,00**

L'indennità di **reperibilità (EX ART. 24 CCNL 2016 – 2018)** viene riconosciuta ai sensi dell'art. 16 del CCDI 2019/2021 per complessivi **Euro 10.000,00.**

L'indennità di riposo compensativo (settimo giorno PL) di cui all'art. 24 CCNL 14/9/2000 risulta fissata in **Euro 1.000,00**

Per quanto concerne i compensi per l'esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità (ex art. 70 quinquies del CCNL 2016 - 2018)**, vengono riconosciuti sulla base dell'art. 17 del CCDI 2019/2021 per **Euro 650,00**

L'indennità di servizio esterno per Agenti di Polizia Locale fissato in euro 1,25/die e alle condizioni previste dall'art. 18 della CCDI 2019/2021 pari ad **Euro 1.400,00**

Le parti danno atto che il fondo per il lavoro **straordinario** risulta fissato in **Euro 9.508,26**

Compensi previsti per specifiche disposizioni di legge (art. 68 c. 2 CCNL 21/05/2018) oltre che compensi "conto terzi":

Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma **Euro 6.418,87**
(ESCLUSI DAL CALCOLO DEL LIMITE)

Smart PL **Euro 4.279,24**
(ESCLUSI DAL CALCOLO DEL LIMITE)

Contrasto spaccio droga PL MIN ISTERO INTERNO **Euro 4.275,71**
(ESCLUSI DAL CALCOLO DEL LIMITE)

Indennità di funzione personale PL **Euro 3.002,98**
(vicecomandante in convenzione anno 2020
per euro 1.501,49 e anno 2021 per euro 1.501,49)

PLIS Mulini **Euro 1.493,30**
(RIENTRANO NEL CALCOLO DEL LIMITE)

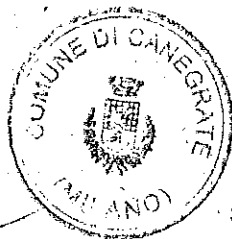
Per quanto riguarda la performance a cui sono destinate le rimanenti risorse non specificamente già destinate come quelle sopra indicate, le parti confermano per l'anno 2021 l'assegnazione della performance (solo individuale) utilizzando le nuove schede adottate, con i medesimi criteri di ripartizione della premialità adottati nell'anno 2020, con l'impegno di riconvocare un tavolo nei primi mesi dell'anno 2022 per concordare la nuova metodologia di valutazione da applicare per l'anno 2022 medesimo e seguenti in materia di performance organizzativa ed individuale. **Euro 13.906,59**

Letto, confermato e sottoscritto

Allegati: prospetti di costituzione e di utilizzo del fondo, modifica art. 21 normativo, nuove schede di valutazione performance individuale e progressioni orizzontali.

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE PUBBLICA**

Dott.ssa Teresa La Scala
(Presidente della delegazione trattante)



LE R.S.U.

Sig.ra Nicoletta Mottola

Sig.ra Carla Casero

I RESPONSABILI DI AREA:

Sig.ra Fulvia Calienno

Dott. Gian Piero Colombini

Sig. Enrico Cozzi

Sig.ra Ornella Fornara

Arch. Andrea Veronese

Arch. Antonino Zottarelli

LE OO.SS.

Sig. Roberto Nania FP CGIL

Sig.ra Patrizia Ferrari CISL FP MILANO-METROPOLI

Sig. Nunziatina Ricciardo CSA REG. AUTONOMIE LOCALI

Sig. Fabio Novelli ULFPL

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE PUBBLICA**

Dott.ssa Teresa La Scala
(Presidente della delegazione trattante)

I RESPONSABILI DI AREA:

Sig.ra Fulvia Callenno

Dott. Gian Piero Colombo

Sig. Enrico Cozzi

Sig.ra Ornella Fornara

Arch. Andrea Veronese

Arch. Antonino Zottarelli

LE R.S.U.

Sig.ra Nicoletta Mottola

Sig.ra Carla Casero

LE OO.SS.

Sig. Roberto Nania FP CGIL

Sig.ra Patrizia Ferrari CISL FP MILANO-METROPOLI

Sig. Nunziatina Ricciardo CSA REG. AUTONOMIE LOCALI

Sig. Fabio Novelli UILFPL

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE PUBBLICA**

Dott.ssa Teresa La Scala
(Presidente della delegazione trattante)

I RESPONSABILI DI AREA:

Sig.ra Fulvia Callenno

Dott. Gian Piero Colombo

Sig. Enrico Cozzi

Sig.ra Ornella Fornara

Arch. Andrea Veronese

Arch. Antonino Zottarelli

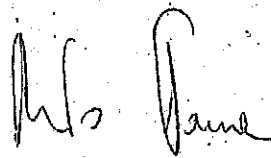
LE R.S.U.

Sig.ra Nicoletta Mottola

Sig.ra Carla Casero

LE OO.SS.

Sig. Roberto Nania FP CGIL



Sig.ra Patrizia Ferrari CISL FP MILANO-METROPOLI

Sig. Nunziata Ricciarolo CSA REG. AUTONOMIE LOCALI

Sig. Fabio Novelli UILFPL

LA DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Teresa La Scala
(Presidente della delegazione trattante)

I RESPONSABILI DI AREA:

Sig.ra Fulvia Calienno

Dott. Gian Piero Colombo

Sig. Enrico Cozzi

Sig.ra Ornella Fornara

Arch. Andrea Veronese

Arch. Antonino Zottarelli

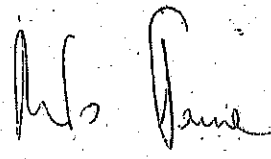
LE R.S.U.

Sig.ra Nicoletta Mottola

Sig.ra Carla Casero

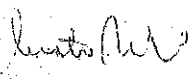
LE OO.SS.

Sig. Roberto Nania FP CGIL



Sig.ra Patrizia Ferrari CISL FP MILANO-METROPOLI

Sig. Nunziata Ricciarolo CSA REG. AUTONOMIE LOCALI



Sig. Fabio Novelli UILFPL

Art. 21

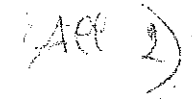
Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c) ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
2. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019-2021 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base al numero di dipendenti appartenenti a ciascuna di esse.
3. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
 - b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - c) in caso di ulteriore parità si valuterà il numero delle ore di formazione certificate nel triennio precedente stilando una graduatoria ulteriore;
 - d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.

Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione economica orizzontale, che consiste nell'attribuzione di una posizione economica superiore a quella iniziale, in base al raggiungimento di determinati requisiti, previsti nel contratto collettivo nazionale di lavoro. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali: i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6; ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8; iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6; iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018. Ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

criteri di valutazione di cui alle allegato scheda sono i seguenti: fascia cat. A e B il 60% valutato sulla base delle performance individuali del triennio immediatamente precedente e 40% sulla base dell'anzianità di servizio tenendo conto di quanto indicato nel capoverso precedente; fascia C rispettivamente con il 40% e il 30% fascia D rispettivamente con il 30% e il 20%.

5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 2 del presente articolo.
6. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.
7. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Le decorrenze derivanti dall'applicazione del presente articolo sono assegnate al fondo risorse decentrate dell'anno successivo, nella parte variabile del fondo medesimo.
8. Le disposizioni del presente articolo decorrono dal 1 gennaio 2020.



COMUNE DI CANEGRATE
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

**SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELL'EROGAZIONE DEI COMPENSI
INCENTIVANTI LA PERFORMANCE INDIVIDUALE PER OBIETTIVI DI PEG
ANNO 2021**

Dati del dipendente:

Nome e cognome del dipendente	
Data di nascita	
Categoria e posizione economica attuale	
Profilo professionale	
Servizio di appartenenza	

OBIETTIVI ASSEGNATI PER L'ANNO 2021:

Canegrate, _____

IL DIPENDENTE

IL RESPONSABILE DI AREA

A – EFFETTIVA PRESENZA IN SERVIZIO – Peso 25%

Rapporto tra i giorni di effettiva presenza in servizio ed i giorni lavorativi convenzionali (218 gg. e 268 gg., calcolati deducendo dai 365 giorni di calendario, i giorni festivi ed i giorni di ferie spettanti nell'anno, distintamente per il personale con orario di lavoro articolato su 5 e 6 giorni settimanali):

GIORNI DI EFFETTIVA PRESENZA DEL DIPENDENTE	GIORNI CONVENZIONALI ANNUI DI LAVORO (dedotte le assenze per maternità, infortunio)	RAPPORTO
	218 o 268	(max 1 pt.)

Rapporto riparametrato: PUNTI _____
(25 : 1 = X : valore conseguito (rapporto))

B – VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG ASSEGNATI – Peso 75%

Per il personale appartenente alle categorie A e B:

FATTORE DI VALUTAZIONE	Valutazioni da 1 a 4 per ogni fattore	PESO PERCENTUALE
Apporto individuale, partecipazione, assiduità e precisione nel raggiungimento degli obiettivi assegnati		20% PER 4 PT 15% PER 3 PT 10% PER 2 PT 5% PER 1 PT TOTALE CONSEGUITO:
Capacità di adattamento a situazioni straordinarie (disponibilità a sostituire colleghi ed a fronteggiare situazioni non previste)		23% PER 4 PT 17,25% PER 3 PT 11,50% PER 2 PT 5,75% PER 1 PT TOTALE CONSEGUITO:
Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo		16% PER 4 PT 12% PER 3 PT 8% PER 2 PT 4% PER 1 PT TOTALE CONSEGUITO:
Capacità di rapportarsi con l'utenza (capacità di cogliere e soddisfare bisogni ed aspettative dell'utenza coerentemente con gli obiettivi dell'Amministrazione)		18% PER 4 PT 13,50% PER 3 PT 9% PER 2 PT 4,5% PER 1 PT TOTALE CONSEGUITO:
Entità del lavoro svolto nel rispetto dei tempi previsti		23% PER 4 PT 17,25% PER 3 PT

		11,50% PER 2 PT 5,75% PER 1 PT TOTALE CONSEGUITO:
La valutazione inferiore al 50% nel totale terza colonna non è utile al fine della distribuzione dell'incentivo		

Totale riparametrato: PUNTI _____
(75 : 100 = X : totale conseguito nella terza colonna)

Per il personale appartenente alle categorie C e D (non titolari di posizione organizzativa):

FATTORE DI VALUTAZIONE	Valutazioni da 1 a 4 per ogni fattore	PESO PERCENTUALE
Apporto individuale e partecipazione nel raggiungimento degli obiettivi assegnati; capacità di organizzare e gestire la propria attività e quella dei propri collaboratori, anche dimostrando assiduità e precisione nel raggiungimento degli obiettivi assegnati		20% PER 4 PT 15% PER 3 PT 10% PER 2 PT 5% PER 1 PT TOTALE CONSEGUITO:
Capacità di adattamento a situazioni straordinarie (disponibilità a sostituire colleghi e a gestire situazioni non previste, proponendo soluzioni tempestive ed adeguate)		23% PER 4 PT 17,25% PER 3 PT 11,50% PER 2 PT 5,75% PER 1 PT TOTALE CONSEGUITO
Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo		16% PER 4 PT 12% PER 3 PT 8% PER 2 PT 4% PER 1 PT TOTALE CONSEGUITO:
Capacità di rapportarsi con l'utenza (capacità di interpretare rispondendo con efficacia alle richieste dei medesimi)		18% PER 4 PT 13,50% PER 3 PT 9% PER 2 PT 4,5% PER 1 PT TOTALE CONSEGUITO:
Qualità del lavoro svolto in rapporto alle prestabilite modalità di attuazione e realizzazione degli obiettivi		23% PER 4 PT 17,25% PER 3 PT 11,50% PER 2 PT 5,75% PER 1 PT TOTALE CONSEGUITO:
La valutazione inferiore al 50% nel totale terza colonna non è utile al fine della distribuzione dell'incentivo		

Totale riparametrato: PUNTI _____

(75 : 100 = X : totale conseguito nella terza colonna)

TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO (A+B) = punti _____

Canegrate, _____

IL DIPENDENTE

IL RESPONSABILE DI AREA

IMPORTO INCENTIVO CORRISPONDENTE: Euro _____
(CRITERIO DI CALCOLO UTILIZZATO: come da CCDI 2021).

LEGENDA PER VALUTAZIONE:

PUNTI	VALUTAZIONE
1	Contributo al di sotto delle attese/inadeguato
2	Contributo parzialmente al di sotto delle attese
3	Contributo adeguato alle attese
4	Contributo ampiamente rispondente alle attese



Acc 2)

COMUNE DI CANEGRATE
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

Sede: Via Manzoni, 1 – Tel. (0331) 463811 – Telefax (0331) 401535 – Cod.fisc. e part.IVA 00835500158

**SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE
DELLE CATEGORIE A B C D**

METODOLOGIA VALUTATIVA PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Prerequisito temporale, indispensabile per la progressione orizzontale:

CATEGORIE "A-B-C-D"= 2 anni (24 mesi) di permanenza nella categoria economica inferiore maturata nel corso dell'anno;

DIPENDENTE: _____

CAT. DI APPARTENENZA _____ **PASSAGGIO IN CAT.** _____

La valutazione del Responsabile di Area deve tener conto dei seguenti criteri oggettivi:

Valutazione conseguita nell'ultimo triennio	Valutazione massima attribuibile: 60 PT (pari al conseguimento del 100% nella scheda valutazione performance individuale degli ultimi 3 anni). Punteggi minori vengono riparametrati percentualmente.	PUNTEGGIO ATTRIBUITO: (100 PT nel triennio performance: 60 = punteggio conseguito nel triennio performance : X
Periodo di permanenza nella categoria economica inferiore (oltre il periodo minimo di anni 2 di permanenza)	Anni 7 e oltre: PT. 40 Anni da 5 a 6 e 11 mesi: PT. 30 Anni da 3 a 4 e 11 mesi: PT 20 Anni da 1 a 2 e 11 mesi: PT 10	PUNTEGGIO ATTRIBUITO:
TOTALE CONSEGUITO (il passaggio avviene per punteggio conseguito pari o superiore a punti 70/100)		

MOTIVAZIONE DEL VALUTATORE:

.....

Luogo e data

IL VALUTATO

IL VALUTATORE

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021
Articolo 67, CCNL 2016 – 2018

Comma 1 - Risorse stabili	2021	2022	2023
a) Importo anno 2017 certificato dall'organo di revisione che comprende le risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, c. 2 CCNL 22.01.2004 DELL'ANNO 2017 tra cui: <ul style="list-style-type: none"> - Fondo progressioni economiche (2001/2017) per Euro 130.812,30; - Quota indennità di comparto 2003/2004: Euro 26.588,83 - Quota 0,20% monte salari 2001 (esclusa dirigenza) per Euro 0. 	200.948,69 + 2.609,93 = 203.558,62		
TOTALE	203.558,62		

Comma 2 – Incrementi del fondo parte stabile	2021	2022	2023
a) importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019 QUESTO VALORE NON RIENTRA NEL LIMITE ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017	4.825,60	4.825,60	4.825,60
b) importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tale differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel Fondo a decorrere dalla medesima data Per gli anni 2021, 2022 e 2023 si considera l'intera annualità QUESTO VALORE NON RIENTRA NEL LIMITE ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017	5.324,35	5.324,35	5.324,35
c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima			

<p>mensilità. L'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno</p> <p>CESSATI ANNO 2019 (PER FONDO 2020) CHE SI CONSOLIDA OGNI ANNO: TAJE' EURO 654,68 GRIFFINI EURO 967,59 MUNARETTO EURO 522,86 FERRARO EURO 0 TOTALE EURO 2.145,13</p> <p>CESSATI ANNO 2020 (PER FONDO 2021) CHE SI CONSOLIDA OGNI ANNO: CASERO P. EURO 948,48 CASTIGLIONI A. EURO 130,65 MARCARELLI C. EURO 0 SOLAZZO G. EURO 0</p> <p>CESSATI ANNO 2021 (PER FONDO 2022) CHE SI CONSOLIDA OGNI ANNO. RE FRASCHINI A. _____ SINA L. _____ BENAZZI C. _____</p> <p>CESSATI ANNO 2022 (PER FONDO 2023) _____</p>	2.145,13 +		
<p>d) eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165</p>			
<p>e) importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono</p>			

anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;			
g) importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare			
h) risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a) (si può applicare o il valore ponderato, oppure il valore accessorio medio assoluto=fondo diviso il numero di dipendenti) PER ANNO 2021 EURO _____			
DECURTAZIONE PARTE STABILE FONDO 2018 E SEGUENTI PER ADEGUAMENTO AL LIMITE ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017 (FONDO ANNO 2017)	- 5.087,64	- 5.087,64	
TOTALE RISORSE STABILI	211.845,19		

Comma 3 – Risorse variabili da definire di anno in anno	2021	2022	2023
a) risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001 ANNO 2021 <ul style="list-style-type: none"> - SMART P.L. Euro 4.279,24 - INIZIATIVA A CONTRASTO SPACCIO SOSTANZE STUPEFACENTI (MIN. INTERNO) Euro 4.275,71 - VICECOMAND. CONV. S GIORGIO 2020 Euro 1.501,49 - VICECOMAND. CONV. S GIORGIO 2020 Euro 1.501,49 - ISTAT Euro 0,00 ANNO 2022 <ul style="list-style-type: none"> - SMART P.L. Euro - VICECOM Euro - ISTAT Euro ANNO 2023	11.557,93		

<ul style="list-style-type: none"> - SMART P.L. Euro - VICECOM Euro - ISTAT Euro <p>TUTTA LA LETTERA A) e' esclusa dal calcolo del limite art. 23, c. 2, dlgs 75/2017 vedi anche NOTA RGS N. 257831 DEL 18.12.2018</p>			
b) quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011 n. 98			
<p>c) risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge</p> <p>ANNO 2021: Mulini 1.493,30, Incentivi per funzioni tecniche 6.418,87 TOTALE EURO 7.912,17</p> <p>ANNO 2022: _____ TOTALE EURO _____</p> <p>ANNO 2023: _____ TOTALE EURO _____</p> <p>La parte variabile entra a far parte del limite di spesa art. 23, c. 2, dlgs 75/2017. Gli incentivi tecnici e la Coc P. organizz. sono esclusi dal limite a partire da gennaio 2019 vedi NOTA RGS N. 257831 DEL 18.12.2018 e per la Coc vedi Ordinanza 690/2020 Dipartimento Prot. Civile art. 1</p>	7.912,17		
<p>d) importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni</p> <p>CESSATI ANNO 2020 (PER ANNO 2021): CASERO P. EURO 632,32 CASTIGLIONI A. EURO 65,32</p>	697,65		

<p>SOLAZZO G. EURO 0 MARCARRELLI C. EURO 0 TOTALE EURO</p> <p>CESSATI ANNO 2022 (PER ANNO 2023): REFRASCHINI A. _____ SINA L. _____ BENZAZZI C. _____</p> <p>CESSATI ANNO 2023 (PER ANNO 2024): _____</p>			
<p>e) eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999</p> <p>PER ANNO 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> - importo totale destinato allo straordinario 2020 (Euro 9.508,26) decurtato del valore straordinario liquidato per l'anno 2020 (quindi che liquido anche nell'anno 2021 come str. 2020 a chiusura del mese di dicembre 2020) per Euro 7.991,10; questa differenza di Euro 1.517,16 la rendo disponibile subito sull'anno 2021 per finanziare la parte variabile. <p>QUESTI VALORI NON RIENTRANO NEL LIMITE ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017</p> <p>PER ANNO 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> - importo totale destinato allo straordinario 2021 (Euro 9.508,26) decurtato del valore straordinario liquidato per l'anno 2021 (quindi che liquido anche nell'anno 2022 come str. 2021 a chiusura del mese di dicembre 2021) per Euro _____; questa differenza di Euro _____ la rendo disponibile subito sull'anno 2022 per finanziare la parte variabile. <p>QUESTI VALORI NON RIENTRANO NEL LIMITE ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017</p>	<p>1.517,16</p>		

<p>PER ANNO 2023:</p> <p>- importo totale destinato allo straordinario 2022 (Euro 9.508,26) decurtato del valore straordinario liquidato per l'anno 2022 (quindi che liquido anche nell'anno 2023 come str. 2022 a chiusura del mese di dicembre 2022) per Euro _____; questa differenza di Euro _____ la rendo disponibile subito sull'anno 2023 per finanziare la parte variabile.</p> <p>QUESTI VALORI NON RIENTRANO NEL LIMITE ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017</p>			
f) risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati (messi notificatori)			
<p>h) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4 (1,2% monte salari 1997 esclusa quota dirigenza – già art. 15, c. 2, CCNL 1999)</p> <p>Per Canegrate: CALCOLATO IN Euro 12.909,11</p>	0		
<p>i) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) (obiettivi anche di mantenimento definiti dal piano della performance e potenziamento sicurezza stradale – ex art. 15, c. 5 CCNL 1999)</p>			
<p>k) integrazioni alla componente variabile del Fondo – a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2, lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei Fondi – limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito</p>			
<p>TOTALE RISORSE VARIABILI</p>	21.684,91		

ECONOMIE PROVENIENTI DAL FONDO ANNI PRECEDENTI PER			
--	--	--	--

PARTE VARIABILE DEL FONDO DI CIASCUN ANNO	2021	2022	2023
Economie derivanti da "settimo giorno" PL anno 2020 QUESTO VALORE NON RIENTRA NEI LIMITI EX ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017	638,75		
Economie derivanti da turno anno 2020 QUESTO VALORE NON RIENTRA NEI LIMITI EX ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017	665,90		
Economie derivanti da rischio anno 2020 QUESTO VALORE NON RIENTRA NEI LIMITI EX ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017	265,50		
Economie derivanti da reperibilità anno 2020 QUESTO VALORE NON RIENTRA NEI LIMITI EX ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017	1.385,26		
Economie derivanti da disagio anno 2020 QUESTO VALORE NON RIENTRA NEI LIMITI EX ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017	0		
Economie derivanti da particolari responsabilità stato civile, elettorale, tributi anno 2020 QUESTO VALORE NON RIENTRA NEI LIMITI EX ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017	82,02		
Economie derivante dal maneggio valori 2020 QUESTO VALORE NON RIENTRA NEI LIMITI EX ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017	329,51		
Economie derivanti dal servizio esterno PL			

2020			
QUESTO VALORE NON RIENTRA NEI LIMITI EX ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017	1.042,50		
Economie derivanti da Progressioni Orizzontali 2020			
QUESTO VALORE NON RIENTRA NEI LIMITI EX ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017	3.213,78		
TOTALE ECONOMIE PER PARTE VARIABILE	7.623,22		

TOTALE FONDO	2021	2022	2023
TOTALE PARTE STABILE	211.845,19		
TOTALE PARTE VARIABILE	21.684,91		
TOTALE ECONOMIE PER PARTE VARIABILE	7.623,22		
a) TOTALE GENERALE	241.153,32		

Tabella di riepilogo

	2021	2022	2023
Totale risorse stabili	211.845,19		
di cui extra tetto	0		
Totale risorse variabili	21.684,91		
Di cui extra tetto	0		
Totale economie anni precedenti	7.623,22		
a) Totale Generale	241.153,32		
b) importo Posizioni organizzative maggiorato per garantire medesimo importo anni precedenti (64.375,00) + maggiorazione Segretario Generale riportata al valore anno 2016 (6.160,00)	70.535,00		
c) importo che costituisce limite art. 23, c. 2, DLgs 75/2017 (anno 2016)			

EURO 267.958,46	267.958,46		
d) importo Posizioni organizzative (icompreso nel totale lett. b) che NON fa parte del limite art. 23 c. 2 dlgs 75/2017; corrispondente all'incremento del fondo posizioni e risultato P.O. a partire dall'anno 2019 (importo necessario per garantire il medesimo importo anni precedenti alle PO) decurtato dal Turn Over (art. 11-bis DL 135/2018)	4.156,00		
e) importo che fa parte della costituzione del fondo, che non rientra nel rispetto del limite 2016 (personale in servizio anno 2015 art. 67 c. 2 lett a)	4.825,60		
f) importo che fa parte della costituzione del fondo , che non rientra nel rispetto del limite 2016 (differenziali progressioni orizzontali a seguito del nuovo CCNL art. 67 c. 2 lett b)	5.324,35		
g) importo totale che fa parte della costituzione del fondo, che non rientra nel rispetto del limite 2016 (risparmi da straordinari art. 67, c. 3 lett. e)	1.517,16		
h) importo incentivi tecnici che non rientra nel rispetto del limite 2016 poiché vi è regolamento approvato	6.418,87		
i) importo ISTAT che non rientra nel rispetto del limite 2016 come da circolare RGS 257831 del 18.12.2018	0		
j) importo incentivi PL CON ONERI CONTO TERZI SMART che non rientra nel rispetto del limite 2016 come da circolare RGS 217831 del 18.12.2018 Nel dettaglio: Euro 4.279,24 SMART PL Euro 4.275,71 INIZIATIVA A CONTRASTO SPACCIO STUP. Euro 3.002,98 VICECOM. CONV. S.GIORGIO 2020/2021	11.557,93		
k) totale economie anni precedenti che non rientrano nel rispetto del limite 2016	7.623,22		
RISPETTO LIMITE art. 23, comma 2, dlgs 75/2017 = a) + b) - d) - e) - f) - g) - h) - i) - j) - k) - c) Il valore deve essere inferiore o uguale a 0. Se superiore il fondo va decurtato	2.306,73		

Considerato il valore totale del fondo di Euro 241.153,32 ed il superamento del Limite di cui all'art. 23, c. 2, DLgs 75/2017, l'importo complessivo del fondo anno 2021 da poter utilizzare è il seguente:

$$\text{Euro } 241.153,32 - 2.306,73 = \text{Euro } 238.846,59$$

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2021**Articolo 68, CCNL 2016/2018**

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 (VINCOLATE)	2021	2022	2023
a) differenziale progressioni economiche a regime (Conteggi Ediemme inerenti gli adeguamenti per progressioni dal 2016.) NON SU CAP. 1210.00, MA SU CAPITOLI STIPENDI	5.324,35		
b) progressioni economiche anni precedenti (2001/2020) NON SU CAP. 1210.00, MA SU CAPITOLI STIPENDI	124.612,54		
c) indennità di comparto (2003/2004) NON SU CAP. 1210.00, MA SU CAPITOLI STIPENDI	23.410,75		
d) incremento delle indennità personale educativo asili nido			
e) indennità personale ex – VIII qualifica			
f) indennità art. 70-septies CCNL 2018 (si tratta dell'indennità di euro 64,56 già prevista dall'art. 8 CCNL 9/5/2006 che è attribuita al personale assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017. In assenza di indicazioni il relativo importo è stato inserito nella parte stabile del fondo).			
TOTALE UTILIZZO RISORSE FISSE VINCOLATE	153.347,64		
TOTALE RISORSE VINCOLATE (PARTE VARIABILE)	0		
TOTALE RISORSE VINCOLATE FISSE E VARIABILI VINCOLATE	153.347,64		
Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2 (ANNO 2021= TOTALE FONDO GENERALE già al netto della quota di superamento del limite art. 23 c. 2 DI EURO 238.846,59 - TOTALE RISORSE VINCOLATE FISSE E VARIABILI EURO 153.347,64 = EURO); (ANNO 2022= TOTALE FONDO GENERALE DI EURO	85.498,95		

<p>_____ - TOTALE RISORSE VINCOLATE FISSE E VARIABILI EURO _____ = EURO _____); (ANNO 2023= TOTALE FONDO GENERALE DI EURO _____ - TOTALE RISORSE VINCOLATE FISSE E VARIABILI EURO _____ = EURO _____);</p> <p>che viene suddiviso nelle voci di utilizzo sottoriportate</p>			
<p>a) performance organizzativa (quota% delle risorse variabili) (DEVE ESSERE INDICATA DALLA GIUNTA COMUNALE, NELLA DELIBERA DI INDIRIZZO)</p> <p>ANNO 2020: verranno individuati i criteri dalla delegazione trattante</p> <p>ANNO 2021: verranno individuati i criteri dalla delegazione</p> <p>ANNO 2022: verranno individuati i criteri dalla delegazione trattante</p>			
<p>b) performance individuale (ALMENO IL 30% delle risorse variabili.)</p> <p>PER ANNO 2021: l'importo complessivo risultante scorporando tutte le altre indennità dal totale di Euro 84.519,34 da destinare alla performance individuale è pari ad Euro 13.906,09, a Bilancio si compone di: Euro 3.213,77 già FPV 2020 Euro 5.926,60 già FPV 2020 Euro 4.766,22 da impegnare sul Bilancio 2021</p> <p>Il suddetto importo viene decurtato della voce di cui alla successiva lettera c) (maggiorazione premio individuale), pertanto Euro _____ - _____ = Euro _____</p> <p>PER ANNO 2022: Euro _____</p>	13.906,59		

<p>PER ANNO 2023: Euro</p>			
<p>c) maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL 2018) (ALMENO IL 30% del valore medio) ANNO 2020: Importo complessivo per performance individuale Euro _____ n. _____ dipendenti destinatari della performance individuale anno 2021. Valore medio performance individuale _____: n. dipendenti = euro _____ Maggiorazione del 30% _____x30%= Euro _____ n. dipendenti aventi diritto alla maggiorazione: si calcola il 3% su n. dipendenti con arrotondamento all'unità superiore: n. _____ Importo complessivo da destinare alla maggiorazione del premio individuale anno 2021: Euro _____ x _____ = _____ ANNO 2022 Euro ANNO 2023 Euro</p>			
<p>d) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018): PER ANNO 2021: d.1) indennità per esposizione al rischio pari a complessivi Euro 350,00 stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,50 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. 1 dipendente individuato dal Responsabile di area (personale operaio) d. 2) indennità per esposizione al disagio pari a complessivi Euro 600,00 stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,50 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. 3 dipendenti individuati dal Responsabile di Area (messo comunale, incaricato apertura uffici, asa) d. 3) indennità per esposizione al maneggio valori pari a complessivi Euro 450,00 stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,00 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. 5 dipendenti individuati dal Responsabile di area (agenti contabili, economo comunale, responsabile di cassa PL) PER ANNO 2022: d.1) indennità per esposizione al rischio pari a complessivi</p>	<p>350,00</p> <p>600,00</p> <p>450,00</p>		

<p>Euro _____</p> <p>stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,50 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. _____ dipendenti individuati dal responsabile di area (personale operaio)</p> <p>d. 2) indennità per esposizione al disagio pari a complessivi Euro _____</p> <p>stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,50 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. _____ dipendenti individuati dal Responsabile di area (messo comunale, incaricato apertura uffici, asa)</p> <p>d. 3) indennità per esposizione al maneggio valori pari a complessivi Euro _____</p> <p>stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,00 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. _____ dipendenti individuati dal Responsabile di area (agenti contabili, economo comunale, responsabile di cassa PL)</p> <p>PER ANNO 2023:</p> <p>d.1) indennità per esposizione al rischio pari a complessivi Euro _____</p> <p>stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,50 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. _____ dipendenti individuati dal responsabile di area (personale operaio)</p> <p>d. 2) indennità per esposizione al disagio pari a complessivi Euro _____</p> <p>stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,50 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. _____ dipendenti individuati dal Responsabile di area (messo comunale, incaricato apertura uffici, asa)</p> <p>d. 3) indennità per esposizione al maneggio valori pari a complessivi Euro _____</p> <p>stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,00 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. _____ dipendenti individuati dal Responsabile di area (agenti contabili, economo comunale, responsabile di cassa PL)</p>			
e) indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)	12.500,00		
f) indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)	10.000,00		
g) indennità di riposo compensativo (art. 24 CCNL 14/9/2000) (7° giorno)	1.000,00		
h) compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)			
<p>PER ANNO 2021</p> <p>stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, per i soli giorni di effettivo servizio (dipendenti individuati con apposito</p>			

<p>atto formale)</p> <ul style="list-style-type: none"> - stato civile, anagrafe e elettorale Euro 350,00 (n. 1 unità) - tributi Euro 300,00 (n. 1 unità) <p>PER ANNO 2022</p> <p>stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, per i soli giorni di effettivo servizio (dipendenti individuati con apposito atto formale)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. stato civile, anagrafe e elettorale Euro 350,00 (n. 1 unità) b. tributi Euro 300,00 (n. 1 unità) <p>PER ANNO 2023</p> <p>stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, per i soli giorni di effettivo servizio (dipendenti individuati con apposito atto formale)</p> <ul style="list-style-type: none"> c. stato civile, anagrafe e elettorale Euro 350,00 (n. 1 unità) <p>tributi Euro 300,00 (n. 1 unità)</p>	<p>650,00</p>		
<p>i) indennità di funzione personale P.M. cat. C/D (art. 56-sexies CCNL 2018)</p> <p>ANNO 2021:</p> <p>in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021</p> <p>Solo in caso di convenzione comando polizia locale, se il vicecomandante è individuato tra uno dei dipendenti del Comune di Canegrate, l'indennità massima attribuibile (che verrà completamente rimborsata dal Comune in convenzione) è la seguente:</p> <p>Euro 1.501,49 SOLO CON INCREMENTO FONDO ATTUALE, CON FONDI DA PARTE DEL COMUNE DI S.GIORGIO</p> <p>Nell'anno 2021 si procede con il riconoscimento del medesimo importo di Euro 1.501,49 per la medesima indennità riferita all'anno 2020</p> <p>ANNO 2022:</p> <p>in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021.</p> <p>Solo in caso di convenzione comando polizia locale, se il vicecomandante è individuato tra uno dei dipendenti del Comune di Canegrate, l'indennità massima attribuibile (che verrà completamente rimborsata dal Comune in convenzione) è la seguente:</p>	<p>1.501,49 + 1.501,49</p>		

Euro 1.501,49			
<p>l) indennità di servizio esterno di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2018) Calcolato sulle unità di personale che, in via continuativa, rendono la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni, vagliati dal Responsabile di Area.</p> <p>ANNO 2021 In applicazione CCDI 2019/2021, fissata in Euro 1,25/cad per ogni giornata di effettivo servizio esterno, stimata per n. 6 dipendenti (più n. 2 dipendenti da settembre 2021) individuati da Responsabile di area Tot. Euro 1.400,00 NELL'ANNO 2021 NON E' APPLICABILE L'ART. 208 CDS (IN QUESTO CASO L'IMPORTO SAREBBE FISSATO IN EURO 2,50/cad e ANDREBBE AUMENTATO IL FONDO 2021).</p> <p>ANNO 2022 In applicazione CCDI 2019/2021, stimata in Euro 2,50/cad per ogni giornata di effettivo servizio esterno, per n. _____ dipendenti individuati da Responsabile di area Euro _____ SE SI PUO' APPLICARE IL 208, IN QUESTO CASO VA AUMENTATO IL FONDO 2022. DIVERSAMENTE VA RICONTRATTATA ALL'INTERNO DEL FONDO.</p> <p>ANNO 2023 In applicazione CCDI 2019/2021, stimata in Euro 2,50/cad per ogni giornata di effettivo servizio esterno, per n. _____ dipendenti individuati da Responsabile di area Euro _____ SE SI PUO' APPLICARE IL 208, IN QUESTO CASO VA AUMENTATO IL FONDO 2023. DIVERSAMENTE VA RICONTRATTATA ALL'INTERNO DEL FONDO.</p>	1.400,00		
m) incentivi a personale P.M. per progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale (art. 56-quater CCNL 2018)			
n) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, c. 5, lett. b), CCNL 2018)			

o) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, c. 2, lett. g, CCNL 2018) oltre che compensi "conto terzi" e istat:			
PER ANNO 2021			
o.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D.Lgs. 15.12.1997, n. 446)			
o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma Euro 6.418,87 (Euro 385,81+394,02+2.429,73+1.099,48+620,34+1.345,60+143,89);	6.418,87		
o.3) compensi ISTAT Euro 0	+		
o. 4) Altro: PLIS MULINI Euro 1.493,30 SMART PL Euro 4.279,24 INIZIATIVA A CONTRASTO SPACCIO STUPEFACENTI MINISTERO INTERNO Euro 4.275,71 (impegnati su capitolo a parte in Bilancio - 200030)	10,048,25		
PER ANNO 2022			
o.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D.Lgs. 15.12.1997, n. 446)			
o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma (MERLONI) Euro 0;			
o.3) compensi ISTAT Euro 0			
o. 4) Altro: PLIS MULINI Euro 0 SMART PL Euro 0			
PER ANNO 2023			
o.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D.Lgs. 15.12.1997, n. 446)			
o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma (MERLONI) Euro 0;			
o.3) compensi ISTAT Euro 0			
o. 4) Altro: PLIS MULINI Euro 0 SMART PL Euro 0			
p) compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)			

q) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione	15.664,00		
r) somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011 (delib. GC n.... del			
Altri istituti			
Straordinario	9.508,26		
TOTALE UTILIZZO FONDO CONTRATTATO	85.498,95		

Riepilogo costituzione e destinazione Fondo

	2021	2022	2023
Totale risorse stabili (art. 67 CCNL 2018)	211.845,19		
SUPERAMENTO LIMITE ART. 23 C. 2 DLGS 75/2017	- 2.306,73		
RISORSE STABILI DA POTER UTILIZZARE ANNO 2021	209.538,46		
Totale risorse variabili (art. 67 CCNL 2018)	21.684,91		
Economie anni precedenti	7.623,22		
A) TOTALE	238.846,59		
Somme destinate agli utilizzi vincolati (art. 68 CCNL 2018+ varie)	153.347,64		
Somme destinate agli utilizzi da contrattare (art. 68 CCNL 2018)	85.498,95		
B) TOTALE	238.846,59		
DIFFERENZA TOTALE A - B	0		

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 7 del CCNL funzioni locali 2016/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021. Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione, con apposita determinazione, nei seguenti importi:

	2021	2022	2023
Totale risorse stabili (art. 67 CCNL 2018)	211.845,19		
SUPERAMENTO LIMITE ART. 23 C. 2 DLGS 75/2017	- 2.306,73		
RISORSE STABILI DA POTER UTILIZZARE ANNO 2021	209.538,46		
Totale risorse variabili (art. 67 CCNL 2018)	21.684,91		
Economie anni precedenti	7.623,22		
A) TOTALE	238.846,59		
Somme destinate agli utilizzi vincolati (art. 68 CCNL 2018+ varie)	153.347,64		
Somme destinate agli utilizzi da contrattare (art. 68 CCNL 2018)	85.498,95		
B) TOTALE	238.846,59		
DIFFERENZA TOTALE A - B	0		

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

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti in Euro **211.845,19** (comprensivi delle voci di dettaglio sottoriportate).

Comma 1 - Risorse stabili	2021	2022	2023
b) Importo anno 2017 certificato dall'organo di revisione che comprende le risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, c. 2 CCNL 22.01.2004 DELL'ANNO 2017 tra cui:			
- Fondo progressioni economiche (2001/2017) per Euro 130.812,30;	200.948,69 +		
- Quota indennità di comparto 2003/2004: Euro 26.588,83	2.609,93 =		
- Quota 0,20% monte salari 2001 (esclusa dirigenza) per Euro 0.	203.558,62		
TOTALE	203.558,62		

Comma 2 – Incrementi del fondo parte stabile	2021	2022	2023
a) importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	4.825,60	4.825,60	4.825,60
QUESTO VALORE NON RIENTRA NEL LIMITE ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017			
b) importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tale differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel Fondo a decorrere dalla medesima data	5.324,35	5.324,35	5.324,35
Per gli anni 2021, 2022 e 2023 si considera l'intera annualità			
QUESTO VALORE NON RIENTRA NEL LIMITE ART. 23, C. 2,			

DLGS 75/2017			
c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità. L'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno			
CESSATI ANNO 2019 (PER FONDO 2020) CHE SI CONSOLIDA OGNI ANNO: TAJE' EURO 654,68 GRIFFINI EURO 987,59 MUNARETTO EURO 522,86 FERRARO EURO 0 TOTALE EURO 2.145,13	2.145,13 +		
CESSATI ANNO 2020 (PER FONDO 2021) CHE SI CONSOLIDA OGNI ANNO: CASERO P. EURO 948,48 CASTIGLIONI A. EURO 130,65 MARCARELLI C. EURO 0 SOLAZZO G. EURO 0	1.079,13		
CESSATI ANNO 2021 (PER FONDO 2022) CHE SI CONSOLIDA OGNI ANNO: RE FRASCHINI A. _____ SINA L. _____ BENAZZI C. _____			
CESSATI ANNO 2022 (PER FONDO 2023) _____			
d) eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165			
e) importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;			
g) importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare			
h) risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a) (si può applicare o il valore ponderato, oppure il valore accessorio medio assoluto=fondo diviso il numero di dipendenti) PER ANNO 2021 EURO _____			
DECURTAZIONE PARTE STABILE FONDO 2013 E SEGUENTI PER ADEGUAMENTO AL LIMITE ART. 23. C. 2, DLGS 75/2017 (FONDO ANNO 2017)	- 5.087,84	- 5.087,84	
TOTALE RISORSE STABILI	211.845,19		

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Comma 3 – Risorse variabili da definire di anno in anno	2021	2022	2023
---	------	------	------

a) risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001			
ANNO 2021			
<ul style="list-style-type: none"> - SMART P.L. Euro 4.279,24 - INIZIATIVA A CONTRASTO SPACCIO SOSTANZE STUPEFACENTI (MIN. INTERNO) Euro 4.275,71 - VICECOMAND. CONV. - S GIORGIO 2020 Euro 1.501,49 - VICECOMAND. CONV. - S GIORGIO 2020 Euro 1.501,49 - ISTAT Euro 0,00 	11.557,93		
ANNO 2022			
<ul style="list-style-type: none"> - SMART P.L. Euro - VICECOM Euro - ISTAT Euro 			
ANNO 2023			
<ul style="list-style-type: none"> - SMART P.L. Euro - VICECOM Euro - ISTAT Euro 			
TUTTA LA LETTERA A) e' esclusa dal calcolo del limite art. 23, c. 2, dlgs 75/2017 vedi anche NOTA RGS N. 257831 DEL 18.12.2018			
b) quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011 n. 98			
c) risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge			
ANNO 2021: Mulini 1.493,30, Incentivi per funzioni tecniche 6.418,87, TOTALE EURO 7.912,17	7.912,17		
ANNO 2022: _____ TOTALE EURO _____			
ANNO 2023: _____ TOTALE EURO _____			
La parte variabile entra a far parte del limite di spesa art. 23, c. 2, dlgs 75/2017. Gli incentivi tecnici e la Coc P. organizz. sono esclusi dal limite a partire da gennaio 2019 vedi NOTA RGS N. 257831 DEL 18.12.2018 e per la Coc vedi Ordinanza 690/2020 Dipartimento Prot. Civile art. 1			
d) importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni			
CESSATI ANNO 2020 (PER ANNO 2021): CASERO P. EURO 632,32 CASTIGLIONI A. EURO 65,32 SOLAZZO G. EURO 0 MARCARELLI C. EURO 0	697,65		

<p>TOTALE EURO</p> <p>CESSATI ANNO 2022 (PER ANNO 2023): REFRASCHINI A. _____ SINA L. _____ BENAZZI C. _____</p> <p>CESSATI ANNO 2023 (PER ANNO 2024): _____</p>			
<p>e) eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999.</p> <hr/> <p>PER ANNO 2021:</p> <p>- importo totale destinato allo straordinario 2020 (Euro 9.508,26) decurtato del valore straordinario liquidato per l'anno 2020 (quindi che liquido anche nell'anno 2021 come str. 2020 a chiusura del mese di dicembre 2020) per Euro 7.991,10; questa differenza di Euro 1.517,16 la rendo disponibile subito sull'anno 2021 per finanziare la parte variabile.</p> <hr/> <p>QUESTI VALORI NON RIENTRANO NEL LIMITE ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017.</p> <p>PER ANNO 2022:</p> <p>- importo totale destinato allo straordinario 2021 (Euro 9.508,26) decurtato del valore straordinario liquidato per l'anno 2021 (quindi che liquido anche nell'anno 2022 come str. 2021 a chiusura del mese di dicembre 2021) per Euro _____; questa differenza di Euro _____ la rendo disponibile subito sull'anno 2022 per finanziare la parte variabile.</p> <hr/> <p>QUESTI VALORI NON RIENTRANO NEL LIMITE ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017.</p> <p>PER ANNO 2023:</p> <p>- importo totale destinato allo straordinario 2022 (Euro 9.508,26) decurtato del valore straordinario liquidato per l'anno 2022 (quindi che liquido anche nell'anno 2023 come str. 2022 a chiusura del mese di dicembre 2022) per Euro _____; questa differenza di Euro _____ la rendo disponibile subito sull'anno 2023 per finanziare la parte variabile.</p> <hr/> <p>QUESTI VALORI NON RIENTRANO NEL LIMITE ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017.</p>	<p>1.517,16</p>		
<p>f) risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati (messi notificatori)</p>			
<p>h) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4 (1,2% monte salari 1997 esclusa quota dirigenza - già art. 15, c. 2, CCNL 1999) Per Canegrate: CALCOLATO IN Euro 12.909,11</p>	<p>0</p>		
<p>i) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) (obiettivi anche di mantenimento definiti dal piano della performance e potenziamento sicurezza stradale - ex art. 15, c. 5 CCNL 1999)</p>			
<p>k) integrazioni alla componente variabile del Fondo - a seguito</p>			

dei trasferimenti di personale di cui al comma 2, lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei Fondi – limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito			
TOTALE RISORSE VARIABILI	21.684,91		

Sezione III – Economie provenienti dal fondo anni precedenti che si aggiungono alla parte variabile del fondo

ECONOMIE PROVENIENTI DAL FONDO ANNI PRECEDENTI PER PARTE VARIABILE DEL FONDO DI CIASCUN ANNO	2021	2022	2023
Economie derivanti da "settimo giorno" PL anno 2020			
QUESTO VALORE NON RIENTRA NEI LIMITI EX ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017	638,75		
Economie derivanti da turno anno 2020			
QUESTO VALORE NON RIENTRA NEI LIMITI EX ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017	665,90		
Economie derivanti da rischio anno 2020			
QUESTO VALORE NON RIENTRA NEI LIMITI EX ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017	265,50		
Economie derivanti da reperibilità anno 2020			
QUESTO VALORE NON RIENTRA NEI LIMITI EX ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017	1.385,26		
Economie derivanti da disagio anno 2020			
QUESTO VALORE NON RIENTRA NEI LIMITI EX ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017	0		
Economie derivanti da particolari responsabilità stato civile, elettorale, tributi anno 2020			
QUESTO VALORE NON RIENTRA NEI LIMITI EX ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017	82,02		
Economie derivante dal maneggio valori 2020			
QUESTO VALORE NON RIENTRA NEI LIMITI EX ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017	329,51		
Economie derivanti dal servizio esterno PL 2020			
QUESTO VALORE NON RIENTRA NEI LIMITI EX ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017	1.042,50		
Economie derivanti da Progressioni Orizzontali 2020			
QUESTO VALORE NON RIENTRA NEI LIMITI EX ART. 23, C. 2, DLGS 75/2017	3.213,78		
TOTALE ECONOMIE PER PARTE VARIABILE	7.623,22		

	2021	2022	2023
Totale risorse stabili	211.845,19		
di cui extra tetto	0		
Totale risorse variabili	21.684,91		
Di cui extra tetto	0		
Totale economie anni precedenti	7.623,22		
a) Totale Generale	241.153,32		
b) importo Posizioni organizzative maggiorato per garantire medesimo importo anni precedenti (64.375,00) + maggiorazione Segretario Generale riportata al valore anno 2016 (6.160,00)	70.535,00		
c)importo che costituisce limite art. 23, c. 2, DLgs 75/2017 (anno 2016)			
EURO 267.958,46	267.958,46		
d) importo Posizioni organizzative (compreso nel totale lett. b) che NON fa parte del limite art. 23 c. 2 dlgs 75/2017, corrispondente all'incremento del fondo posizioni e risultato P.O. a partire dall'anno 2019 (importo necessario per garantire il medesimo importo anni precedenti alle PO) decurtato dal Turn Over (art. 11-bis DL 135/2018)	4.156,00		
e) importo che fa parte della costituzione del fondo, che non rientra nel rispetto del limite 2016 (personale in servizio anno 2015 art. 67 c. 2 lett a)	4.825,60		
f) importo che fa parte della costituzione del fondo , che non rientra nel rispetto del limite 2016 (differenziali progressioni orizzontali a seguito del nuovo CCNL art. 67 c. 2 lett b)	5.324,35		
g) importo totale che fa parte della costituzione del fondo, che non rientra nel rispetto del limite 2016 (risparmi da straordinari art. 67, c. 3 lett. e)	1.517,16		
h) importo incentivi tecnici che non rientra nel rispetto del limite 2016 poiché vi è regolamento approvato	6.418,87		
i) importo ISTAT che non rientra nel rispetto del limite 2016 come da circolare RGS 257831 del 18.12.2018	0		
j) importo incentivi PL CON ONERI CONTO TERZI SMART che non rientra nel rispetto del limite 2016 come da circolare RGS 217831 del 18.12.2018	11.557,93		
Nel dettaglio: Euro 4.279,24 SMART PL			

STUP.	Euro 4.275,71 INIZIATIVA A CONTRASTO SPACCIO			
	Euro 3.002,98 VICECOM. CONV. S.GIORGIO 2020/2021			
k) totale economie anni precedenti che non rientrano nel rispetto del limite 2016	7.623,22			
RISPETTO LIMITE art. 23, comma 2, dlgs 75/2017 = a) + b) - d) - e) - f) - g) - h) - i) - j) - k) - c) Il valore deve essere inferiore o uguale a 0. Sè superiore il fondo va decurtato	2.306,73			

Sezione V – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

	2021	2022	2023
Totale risorse stabili (art. 67 CCNL 2018)	211.845,19		
SUPERAMENTO LIMITE ART. 23 C. 2 DLGS 75/2017	- 2.306,73		
RISORSE STABILI DA POTER UTILIZZARE ANNO 2021	209.538,46		
Totale risorse variabili (art. 67 CCNL 2018)	21.684,91		
Economie anni precedenti	7.623,22		
A) TOTALE	238.846,59		
Somme destinate agli utilizzi vincolati (art. 68 CCNL 2018+ varie)	153.347,64		
Somme destinate agli utilizzi da contrattare (art. 68 CCNL 2018)	85.498,95		
B) TOTALE	238.846,59		
DIFFERENZA TOTALE A - B	0		

Sezione VI – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo
Voce non presente

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

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per Euro 153.347,64 relative a:

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 (VINCOLATE)	2021	2022	2023
d) differenziale progressioni economiche a regime (Conteggi Ediemme inerenti gli adeguamenti per progressioni dal 2016.) NON SU CAP. 1210.00, MA SU CAPITOLI STIPENDI	5.324,35		
e) progressioni economiche anni precedenti (2001/2020) NON SU CAP. 1210.00, MA SU CAPITOLI STIPENDI	124.612,54		
f) indennità di comparto (2003/2004) NON SU CAP. 1210.00, MA SU CAPITOLI STIPENDI	23.410,75		

d) incremento delle indennità personale educativo asili nido			
e) indennità personale ex – VIII qualifica			
f) indennità art. 70-septies CCNL 2018 (si tratta dell'indennità di euro 64,56 già prevista dall'art. 8 CCNL 9/5/2006 che è attribuita al personale assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017. In assenza di indicazioni il relativo importo è stato inserito nella parte stabile del fondo).			
TOTALE UTILIZZO RISORSE FISSE VINCOLATE	153.347,64		
TOTALE RISORSE VINCOLATE (PARTE VARIABILE)	0		
TOTALE RISORSE VINCOLATE FISSE E VARIABILI VINCOLATE	153.347,64		

Le somme suddette sono destinate agli istituti di cui all'art. 68, c. 1 e per effetto delle vigenti disposizioni normative.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi Euro 85.498,95, così suddivise:

<p>a) performance organizzativa (quota% delle risorse variabili) (DEVE ESSERE INDICATA DALLA GIUNTA COMUNALE, NELLA DELIBERA DI INDIRIZZO)</p> <p>ANNO 2020: verranno individuati i criteri dalla delegazione trattante</p> <p>ANNO 2021: verranno individuati i criteri dalla delegazione</p> <p>ANNO 2022: verranno individuati i criteri dalla delegazione trattante</p>			
<p>b) performance individuale (ALMENO IL 30% delle risorse variabili.)</p> <p>PER ANNO 2021: l'importo complessivo risultante scorporando tutte le altre indennità dal totale di Euro 84.519,34 da destinare alla performance individuale è pari ad Euro 13.906,09, a Bilancio si compone di: Euro 3.213,77 già FPV 2020 Euro 5.926,60 già FPV 2020 Euro 4.766,22 da impegnare sul Bilancio 2021</p> <p>Il suddetto importo viene decurtato della voce di cui alla successiva lettera c) (maggiorazione premio individuale), pertanto Euro _____ - _____ = Euro _____</p> <p>PER ANNO 2022: Euro _____</p>	13.906,59		

PER Euro	ANNO	2023:			
c) maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL 2018) (ALMENO IL 30% del valore medio) ANNO 2020: Importo complessivo per performance individuale Euro _____ n. _____ dipendenti destinatari della performance individuale anno 2021. Valore medio performance individuale _____: n. dipendenti = euro _____ Maggiorazione del 30% _____x30%= Euro _____ n. dipendenti aventi diritto alla maggiorazione: si calcola il 3% su n. dipendenti con arrotondamento all'unità superiore: n. _____ Importo complessivo da destinare alla maggiorazione del premio individuale anno 2021: Euro _____ x _____ = _____ ANNO 2022 Euro _____ ANNO 2023 Euro _____					
d) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018): PER ANNO 2021: d.1) indennità per esposizione al rischio pari a complessivi Euro 350,00 stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,50 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. 1 dipendente individuato dal Responsabile di area (personale operaio) d. 2) indennità per esposizione al disagio pari a complessivi Euro 600,00 stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,50 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. 3 dipendenti individuati dal Responsabile di Area (messo comunale, incaricato apertura uffici, asa) d. 3) indennità per esposizione al maneggio valori pari a complessivi Euro 450,00 stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,00 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. 5 dipendenti individuati dal Responsabile di area (agenti contabili, economo comunale, responsabile di cassa PL) PER ANNO 2022: d.1) indennità per esposizione al rischio pari a complessivi Euro _____ stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,50 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. _____ dipendenti individuati dal responsabile di area (personale operaio) d. 2) indennità per esposizione al disagio pari a complessivi Euro _____ stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,50 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. _____ dipendenti individuati dal Responsabile di area (messo comunale, incaricato apertura uffici, asa) d. 3) indennità per esposizione al maneggio valori pari a complessivi Euro _____ stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,00 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. _____ dipendenti individuati dal Responsabile di area (agenti contabili, economo comunale, responsabile di cassa PL) PER ANNO 2023: d.1) indennità per esposizione al rischio pari a complessivi Euro _____ stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,50 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. _____					
			350,00		
			600,00		
			450,00		

<p>_____ dipendenti individuati dal responsabile di area (personale operaio)</p> <p>d. 2) indennità per esposizione al disagio pari a complessivi Euro _____ stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,50 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. _____ dipendenti individuati dal Responsabile di area (messo comunale, incaricato apertura uffici, asa)</p> <p>d. 3) indennità per esposizione al maneggio valori pari a complessivi Euro _____ stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,00 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. _____ dipendenti individuati dal Responsabile di area (agenti contabili, economo comunale, responsabile di cassa PL)</p>			
e) indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)	12.500,00		
f) indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)	10.000,00		
g) indennità di riposo compensativo (art. 24 CCNL 14/9/2000) (7° giorno)	1.000,00		
h) compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)			
<p>PER ANNO 2021</p> <p>stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, per i soli giorni di effettivo servizio (dipendenti individuati con apposito atto formale)</p> <p>a. stato civile, anagrafe e elettorale Euro 350,00 (n. 1 unità)</p> <p>b. tributi Euro 300,00 (n. 1 unità)</p>	650,00		
<p>PER ANNO 2022</p> <p>stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, per i soli giorni di effettivo servizio (dipendenti individuati con apposito atto formale)</p> <p>d. stato civile, anagrafe e elettorale Euro 350,00 (n. 1 unità)</p> <p>e. tributi Euro 300,00 (n. 1 unità)</p>			
<p>PER ANNO 2023</p> <p>stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, per i soli giorni di effettivo servizio (dipendenti individuati con apposito atto formale)</p> <p>f. stato civile, anagrafe e elettorale Euro 350,00 (n. 1 unità)</p> <p>tributi Euro 300,00 (n. 1 unità)</p>			
<p>i) indennità di funzione personale P.M. cat. C/D (art. 56-sexies CCNL 2018)</p> <p>ANNO 2021:</p> <p>in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021</p> <p>Solo in caso di convenzione comando polizia locale, se il vicecomandante è individuato tra uno dei dipendenti del Comune di Canegrate, l'indennità massima attribuibile (che verrà completamente rimborsata dal Comune in convenzione) è la seguente:</p> <p>Euro 1.501,49 SOLO CON INCREMENTO FONDO ATTUALE, CON FONDI DA PARTE DEL COMUNE DI S.GIORGIO</p> <p>Nell'anno 2021 si procede con il riconoscimento del medesimo importo di Euro 1.501,49 per la medesima indennità riferita all'anno 2020</p> <p>ANNO 2022:</p> <p>in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021</p>	<p>1.501,49</p> <p>+</p> <p>1.501,49</p>		

<p>Solo in caso di convenzione comando polizia locale, se il vicecomandante è individuato tra uno dei dipendenti del Comune di Canegrate, l'indennità massima attribuibile (che verrà completamente rimborsata dal Comune in convenzione) è la seguente:</p> <p>Euro 1.501,49</p>			
<p>l) indennità di servizio esterno di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2018) Calcolato sulle unità di personale che, in via continuativa, rendono la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni, vagliati dal Responsabile di Area.</p> <p>ANNO 2021 In applicazione CCDI 2019/2021, fissata in Euro 1,25/cad per ogni giornata di effettivo servizio esterno, stimata per n. 6 dipendenti (più n. 2 dipendenti da settembre 2021) individuati da Responsabile di area Tot. Euro 1.400,00 NELL'ANNO 2021 NON E' APPLICABILE L'ART. 208 CDS (IN QUESTO CASO L'IMPORTO SAREBBE FISSATO IN EURO 2,50/cad e ANDREBBE AUMENTATO IL FONDO 2021).</p> <p>ANNO 2022 In applicazione CCDI 2019/2021, stimata in Euro 2,50/cad per ogni giornata di effettivo servizio esterno, per n. _____ dipendenti individuati da Responsabile di area Euro _____ SE SI PUO' APPLICARE IL 208, IN QUESTO CASO VA AUMENTATO IL FONDO 2022. DIVERSAMENTE VA RICONTRATTATA ALL'INTERNO DEL FONDO.</p> <p>ANNO 2023 In applicazione CCDI 2019/2021, stimata in Euro 2,50/cad per ogni giornata di effettivo servizio esterno, per n. _____ dipendenti individuati da Responsabile di area Euro _____ SE SI PUO' APPLICARE IL 208, IN QUESTO CASO VA AUMENTATO IL FONDO 2023. DIVERSAMENTE VA RICONTRATTATA ALL'INTERNO DEL FONDO.</p>	<p>1.400,00</p>		
<p>m) incentivi a personale P.M. per progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale (art. 56-quater CCNL 2018)</p>			
<p>n) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, c. 5, lett. b), CCNL 2018)</p>			
<p>o) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, c. 2, lett. g, CCNL 2018) oltre che compensi "conto terzi" e istat:</p> <p>PER ANNO 2021 o.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D.Lgs. 15.12.1997, n. 446) o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma Euro 6.418,87 (Euro 385,81+394,02+2.429,73+1.099,48+620,34+1.345,60+143,89); o.3) compensi ISTAT Euro 0 o. 4) Altro: PLIS MULINI Euro 1.493,30 SMART PL Euro 4.279,24</p>	<p>6.418,87</p> <p>+</p>		

INIZIATIVA A CONTRASTO SPACCIO STUPEFACENTI MINISTERO INTERNO Euro 4.275,71 (impegnati su capitolo a parte in Bilancio - 200030)	10.048,25		
PER ANNO 2022 o.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D.Lgs. 15.12.1997, n. 446) o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma (MERLONI) Euro 0; o.3) compensi ISTAT Euro 0 o. 4) Altro: PLIS MULINI Euro 0 SMART PL Euro 0			
PER ANNO 2023 o.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D.Lgs. 15.12.1997, n. 446) o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma (MERLONI) Euro 0; o.3) compensi ISTAT Euro 0 o. 4) Altro: PLIS MULINI Euro 0 SMART PL Euro 0			
p) compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)			
q) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione	15.664,00		
r) somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011 (delib. GC n.... del			
Altri istituti			
Straordinario	9.508,26		
TOTALE UTILIZZO FONDO CONTRATTATO	85.498,95		

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non ci sono altre destinazioni da regolare

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	153.347,64
Somme regolate dal contratto integrativo	85.498,95
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	238.846,59

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non presenti

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

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Le risorse stabili ammontano a Euro 211.845,19, cui vengono sottratti Euro 2.306,73 per superamento del limite art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017; le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (differenziale progressioni economiche, progressioni economiche anni precedenti, comparto, turno, specifiche responsabilità, indennità condizioni di lavoro, reperibilità, settemo giorno, straordinario; indennità servizio esterno agenti PL, progressioni orizzontali) ammontano a Euro 205.469,90. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e CCDI. Verrà erogata la sola performance individuale.

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

In ossequio al principio di selettività, si rispetta il dettato normativo che prevede il passaggio in progressione economica di una quota limitata di dipendenti. Per l'annualità 2021 tale quota è pari al 31%. Si darà applicazione ai nuovi criteri previsti dall'art. 21 del vigente CCDI ed alle nuove schede di valutazione della progressione orizzontale.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2020	Anno 2021	Differenza
Risorse stabili	218.643,65	211.845,19 – 2.306,73 = 209.538,46	- 9.105,19
Risorse variabili	17.973,20	21.684,91	3.711,71
Economie anni precedenti	3.965,55	7.623,22	3.657,67
Totale	240.582,40	238.846,59	- 1.735,81

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

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

Le somme non regolate dal contratto decentrato trovano la relativa corrispondenza nei capitoli di Bilancio riferiti alle voci della retribuzione del personale dipendente.

Le somme regolate dal contratto decentrato sono riscontrabili nei seguenti capitoli di spesa:

procedura 121000;

procedura 200030.

La verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Nella tabella sottoriportata si evidenzia il rispetto del limite di cui all'art. 23, c. 2, DLgs. 75/2017

	2021	2022	2023
Totale risorse stabili	211.845,19		
di cui extra tetto	0		
Totale risorse variabili	21.684,91		
Di cui extra tetto	0		
Totale economie anni precedenti	7.623,22		
a) Totale Generale	241.153,32		
b) importo Posizioni organizzative maggiorato per garantire medesimo	70.535,00		

importo anni precedenti (64.375,00) + maggiorazione Segretario Generale riportata al valore anno 2016 (6.160,00)			
c) importo che costituisce limite art. 23, c. 2, DLgs 75/2017 (anno 2016)			
EURO 267.958,46	267.958,46		
d) importo Posizioni organizzative (icompreso nel totale lett. b) che NON fa parte del limite art. 23 c. 2 dlgs 75/2017, corrispondente all'incremento del fondo posizioni e risultato P.O. a partire dall'anno 2019 (importo necessario per garantire il medesimo importo anni precedenti alle PO) decurtato dal Turn Over (art. 11-bis DL 135/2018)	4.156,00		
e) importo che fa parte della costituzione del fondo, che non rientra nel rispetto del limite 2016 (personale in servizio anno 2015 art. 67 c. 2 lett a)	4.825,60		
f) importo che fa parte della costituzione del fondo , che non rientra nel rispetto del limite 2016 (differenziali progressioni orizzontali a seguito del nuovo CCNL art. 67 c. 2 lett b)	5.324,35		
g) importo totale che fa parte della costituzione del fondo, che non rientra nel rispetto del limite 2016 (risparmi da straordinari art. 67, c. 3 lett. e)	1.517,16		
h) importo incentivi tecnici che non rientra nel rispetto del limite 2016 poiché vi è regolamento approvato	6.418,87		
i) importo ISTAT che non rientra nel rispetto del limite 2016 come da circolare RGS 257831 del 18.12.2018	0		
j) importo incentivi PL CON ONERI CONTO TERZI SMART che non rientra nel rispetto del limite 2016 come da circolare RGS 217831 del 18.12.2018 Nel dettaglio: Euro 4.279,24 SMART PL Euro 4.275,71 INIZIATIVA A CONTRASTO SPACCIO STUP. Euro 3.002,98 VICECOM. CONV. S.GIORGIO 2020/2021	11.557,93		
k) totale economie anni precedenti che non rientrano nel rispetto del limite 2016	7.623,22		
RISPETTO LIMITE art. 23, comma 2, dlgs 75/2017 = a) + b) - d) - e) - f) - g) - h) - i) - j) - k) - c)	2.306,73		

Il valore deve essere inferiore o uguale a 0.
Se superiore il fondo va decurtato

--	--	--

Nel rispetto di quanto sopra, viene decurtata la parte fissa del fondo per complessivi Euro 2.306,73.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione contrattata del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con apposita determinazione è impegnato alle procedure 121000 e 200030 del bilancio 2021, suddiviso in vari impegni di spesa a seconda dell'istituto di riferimento.

Nel medesimo capitolo di Bilancio è indicata la cifra per liquidare il lavoro straordinario, che ammonta a complessivi Euro 9.508,26.

IL RESPONSABILE DELL'AREA
TRIBUTI-PERSONALE-DEMOGRAFICI
Enrico Cozzi



LA PRESIDENTE DELLA
DELEGAZIONE TRATTANTE
Dott.ssa Teresa La Scala

COMUNE DI CANEGRATE
(Città Metropolitana di MILANO)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 7 CCNL Funzioni Locali 2016-2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021. **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa _____ Contratto _____
Periodo temporale di vigenza	Anno/i 2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.ssa Teresa La Scala – Segretario Generale e Responsabile Area Affari Generali Componenti: Fuvia Calienno – Responsabile Area contabilità e programmazione economica; Gian Piero Colombo – Responsabile Area cultura, comunicazione e politiche sociali; Enrico Cozzi – Responsabile Area tributi personale demografici Ornella Fornara – Responsabile Area polizia locale; Andrea Veronese – Responsabile Area governo del territorio; Antonino Zottarelli – Responsabile Area lavori pubblici, patrimonio e tutela dell'ambiente./</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL – CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI – UIL FPL – CISL FP MILANO METROPOLI</p> <p>Firmatarie della preintesa (indicare le sigle firmatarie): FP CGIL – CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI – UIL FPL – CISL FP MILANO METROPOLI</p> <p>Firmatarie del contratto (indicare le sigle firmatarie): FP CGIL – CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI – UIL FPL – CISL FP MILANO METROPOLI</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Modifica art. 21 parte-normativa CCDI 2019/2021 b) Utilizzo delle risorse decentrate anno 2021.
Aspetto dei adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.
	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data _____</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo</p>

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Sì, con deliberazione GC 25 del 10/03/2021
	È stato aggiornato il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza previsto dalla L. 190/2012? Sì, con deliberazione GC 49 del 31/03/2021
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013? Sì per quanto di competenza.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articolato A seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, le parti sottoscrivono la preintesa che riguarda:

- la modifica all'art. 21 della parte normativa CCDI 2019/2021;
- la parte economica, relativa al triennio 2021/2023, con particolare riferimento all'annualità 2021, dalla quale si evince la distribuzione delle risorse di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

Allegati Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo e della ripartizione del medesimo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui al CCDI 2020 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 (VINCOLATE)	2021	2022	2023
a) differenziale progressioni economiche a regime (Conteggi Edlemme inerenti gli adeguamenti per progressioni dal 2016.) NON SU CAP. 1210.00, MA SU CAPITOLI STIPENDI	5.324,35		
b) progressioni economiche anni precedenti (2001/2020) NON SU CAP. 1210.00, MA SU CAPITOLI STIPENDI	124.612,54		
c) Indennità di comparto (2003/2004) NON SU CAP. 1210.00, MA SU CAPITOLI STIPENDI	23.410,75		
d) incremento delle indennità personale educativo asili nido			
e) Indennità personale ex - VIII qualifica			
f) indennità art. 70-septies CCNL 2018 (si tratta dell'indennità di euro 64,56 già prevista dall'art. 8 CCNL 9/5/2006 che è attribuita al personale assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017. In assenza di indicazioni il relativo importo è stato inserito nella parte stabile del fondo).			

TOTALE UTILIZZO RISORSE FISSE VINCOLATE	153.347,64		
TOTALE RISORSE VINCOLATE (PARTE VARIABILE)	0		
TOTALE RISORSE VINCOLATE FISSE E VARIABILI VINCOLATE	153.347,64		
Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2. (ANNO 2021= TOTALE FONDO GENERALE già al netto della quota di superamento del limite art. 23 c. 2 DI EURO 238.846,59 - TOTALE RISORSE VINCOLATE FISSE E VARIABILI EURO 153.347,64 = EURO); (ANNO 2022= TOTALE FONDO GENERALE DI EURO _____ - TOTALE RISORSE VINCOLATE FISSE E VARIABILI EURO _____ = EURO _____); (ANNO 2023= TOTALE FONDO GENERALE DI EURO _____ - TOTALE RISORSE VINCOLATE FISSE E VARIABILI EURO _____ = EURO _____); che viene suddiviso nelle voci di utilizzo sottoriportate	85.498,95		
a) performance organizzativa (quota% delle risorse variabili) (DEVE ESSERE INDICATA DALLA GIUNTA COMUNALE, NELLA DELIBERA DI INDIRIZZO) ANNO 2020: verranno individuati i criteri dalla delegazione trattante ANNO 2021: verranno individuati i criteri dalla delegazione ANNO 2022: verranno individuati i criteri dalla delegazione trattante			
a) performance individuale (ALMENO IL 30% delle risorse variabili.) PER ANNO 2021: l'importo complessivo risultante scorporando tutte le altre indennità dal totale di Euro 84.519,34 da destinare alla performance individuale è pari ad Euro 13.906,09, a Bilancio si compone di: Euro 3.213,77 già FPV 2020 Euro 5.926,60 già FPV 2020 Euro 4.766,22 da impegnare sul Bilancio 2021 Il suddetto importo viene decurtato della voce di cui alla successiva lettera c) (maggiorazione premio individuale),	13.906,59		

<p>per tanto Euro _____ - _____ = Euro _____</p> <p>PER ANNO 2022: Euro _____</p> <p>PER ANNO 2023: Euro _____</p>			
<p>c) - maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL 2018) (ALMENO IL 30% del valore medio)</p> <p>ANNO 2020: Importo complessivo per performance individuale Euro _____</p> <p>n. _____ dipendenti destinatari della performance individuale anno 2021.</p> <p>Valore medio performance individuale _____: n. dipendenti = euro _____</p> <p>Maggiorazione del 30% _____ x 30% = Euro _____</p> <p>n. dipendenti aventi diritto alla maggiorazione: si calcola il 3% su n. dipendenti con arrotondamento all'unità superiore: n. _____</p> <p>Importo complessivo da destinare alla maggiorazione del premio individuale anno 2021: Euro _____ x _____ = _____</p> <p>ANNO 2022 Euro _____</p> <p>ANNO 2023 Euro _____</p>			
<p>d) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018):</p> <p>PER ANNO 2021:</p> <p>d.1) indennità per esposizione al rischio pari a complessivi Euro 350,00 stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,50 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. 1 dipendente individuato dal Responsabile di area (personale operaio)</p> <p>d. 2) indennità per esposizione al disagio pari a complessivi Euro 600,00 stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,50 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. 3 dipendenti individuati dal Responsabile di Area (messo comunale, incaricato apertura uffici, asa)</p> <p>d. 3) indennità per esposizione al maneggio valori pari a complessivi Euro 450,00 stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,00 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. 5 dipendenti individuati dal Responsabile di area (agenti contabili, economo comunale, responsabile di cassa PL)</p> <p>PER ANNO 2022:</p> <p>d.1) indennità per esposizione al rischio pari a complessivi Euro _____ stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,50 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. _____ dipendenti individuati dal responsabile di area (personale operaio)</p> <p>d. 2) indennità per esposizione al disagio pari a complessivi Euro _____ stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,50 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. _____ dipendenti individuati dal Responsabile di area (messo comunale, incaricato apertura uffici, asa)</p> <p>d. 3) indennità per esposizione al maneggio valori pari a complessivi Euro _____ stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,00 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. _____ dipendenti individuati dal Responsabile di area (agenti contabili, economo comunale, responsabile di cassa PL)</p>	<p>350,00</p> <p>600,00</p> <p>450,00</p>		

<p>PER ANNO 2023:</p> <p>d.1) indennità per esposizione al rischio pari a complessivi Euro _____ stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,50 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. _____ dipendenti individuati dal responsabile di area (personale operaio)</p> <p>d. 2) indennità per esposizione al disagio pari a complessivi Euro _____ stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,50 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. _____ dipendenti individuati dal Responsabile di area (messo comunale, incaricato apertura uffici, asa)</p> <p>d. 3) indennità per esposizione al maneggio valori pari a complessivi Euro _____ stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, in Euro 1,00 al giorno per i soli giorni di effettivo servizio, per n. _____ dipendenti individuati dal Responsabile di area (agenti contabili, economo comunale, responsabile di cassa PL)</p>			
e) indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)	12.500,00		
f) indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)	10.000,00		
g) indennità di riposo compensativo (art. 24 CCNL 14/9/2000) (7° giorno)	1.000,00		
h) compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)			
<p>PER ANNO 2021</p> <p>stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, per i soli giorni di effettivo servizio (dipendenti individuati con apposito atto formale)</p> <ul style="list-style-type: none"> - stato civile, anagrafe e elettorale Euro 350,00 (n. 1 unità) - tributi Euro 300,00 (n. 1 unità) 	650,00		
<p>PER ANNO 2022</p> <p>stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, per i soli giorni di effettivo servizio (dipendenti individuati con apposito atto formale)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. stato civile, anagrafe e elettorale Euro 350,00 (n. 1 unità) b. tributi Euro 300,00 (n. 1 unità) 			
<p>PER ANNO 2023</p> <p>stimata in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021, per i soli giorni di effettivo servizio (dipendenti individuati con apposito atto formale)</p> <ul style="list-style-type: none"> c. stato civile, anagrafe e elettorale Euro 350,00 (n. 1 unità) <p>tributi Euro 300,00 (n. 1 unità)</p>			
<p>i) indennità di funzione personale P.M. cat. C/D (art. 56-sexies CCNL 2018)</p> <p>ANNO 2021:</p> <p>in applicazione del nuovo CCDI 2019/2021</p> <p>Solo in caso di convenzione comando polizia locale, se il vicecomandante è individuato tra uno dei dipendenti del Comune di Canegrate, l'indennità massima attribuibile (che verrà completamente rimborsata dal Comune in convenzione) è la seguente:</p> <p>Euro 1.501,49 SOLO CON INCREMENTO FONDO ATTUALE, CON FONDI DA PARTE DEL COMUNE DI S.GIORGIO</p> <p>Nell'anno 2021 si procede con il riconoscimento del medesimo</p>			

<p>importo di Euro 1.501,49 per la medesima indennità riferita all'anno 2020</p> <p>ANNO 2022: In applicazione del nuovo CCDI 2019/2021</p> <p>Solo in caso di convenzione comando polizia locale, se il vicecomandante è individuato tra uno dei dipendenti del Comune di Canegrate, l'indennità massima attribuibile (che verrà completamente rimborsata dal Comune in convenzione) è la seguente:</p> <p>Euro 1.501,49</p>	<p>1.501,49 + 1.501,49</p>		
<p>l) indennità di servizio esterno di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2018) Calcolato sulle unità di personale che, in via continuativa, rendono la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni, vagliati dal Responsabile di Area.</p> <p>ANNO 2021 In applicazione CCDI 2019/2021, fissata in Euro 1,25/cad per ogni giornata di effettivo servizio esterno, stimata per n. 6 dipendenti (più n. 2 dipendenti da settembre 2021) individuati da Responsabile di area Tot. Euro 1.400,00 NELL'ANNO 2021 NON E' APPLICABILE L'ART. 208 CDS (IN QUESTO CASO L'IMPORTO SAREBBE FISSATO IN EURO 2,50/cad e ANDREBBE AUMENTATO IL FONDO 2021).</p> <p>ANNO 2022 In applicazione CCDI 2019/2021, stimata in Euro 2,50/cad per ogni giornata di effettivo servizio esterno, per n. _____ dipendenti individuati da Responsabile di area Euro _____ SE SI PUO' APPLICARE IL 208, IN QUESTO CASO VA AUMENTATO IL FONDO 2022. DIVERSAMENTE VA RICONTRATTATA ALL'INTERNO DEL FONDO.</p> <p>ANNO 2023 In applicazione CCDI 2019/2021, stimata in Euro 2,50/cad per ogni giornata di effettivo servizio esterno, per n. _____ dipendenti individuati da Responsabile di area Euro _____ SE SI PUO' APPLICARE IL 208, IN QUESTO CASO VA AUMENTATO IL FONDO 2023. DIVERSAMENTE VA RICONTRATTATA ALL'INTERNO DEL FONDO.</p>	<p>1.400,00</p>		
m) incentivi a personale P.M. per progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale (art. 56-quater CCNL 2018)			
n) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, c. 5, lett. b), CCNL 2018)			
<p>o) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, c. 2, lett. g, CCNL 2018) oltre che compensi "conto terzi" e istat:</p> <p>PER ANNO 2021</p> <p>o.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D.Lgs. 15.12.1997, n. 446)</p> <p>o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma Euro 6.418,87 (Euro 385,81+394,02+2.429,73+1.099,48+620,34+1.345,60+143,89);</p>	<p>6.418,87</p>		

o.3) compensi ISTAT Euro 0	+		
o. 4) Altro: PLIS MULINI Euro 1.493,30 SMART PL Euro 4.279,24 INIZIATIVA A CONTRASTO SPACCIO STUPEFACENTI MINISTERO INTERNO Euro. 4.275,71 (impegnati su capitolo a parte in Bilancio - 200030)	10.048,25		
PER ANNO 2022			
o.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D.Lgs. 15.12.1997, n. 446)			
o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma (MERLONI)			
Euro 0;			
o.3) compensi ISTAT Euro 0			
o. 4) Altro: PLIS MULINI Euro 0 SMART PL Euro 0			
PER ANNO 2023			
o.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D.Lgs. 15.12.1997, n. 446)			
o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma (MERLONI)			
Euro 0;			
o.3) compensi ISTAT Euro 0			
o. 4) Altro: PLIS MULINI Euro 0 SMART PL Euro 0			
p) compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)			
q) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione	15.664,00		
r) somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011 (delib. GC n..... del)			
Altri istituti			
Straordinario	9.508,26		
TOTALE UTILIZZO FONDO CONTRATTATO	85.498,95		

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Per l'anno 2021 la contrattazione decentrata ha approvato nuove schede per la valutazione della performance individuale e stabilito l'applicazione dei criteri relativi alla distribuzione delle premialità mediante riconoscimento della performance individuale con analoghe modalità di quelle in uso presso l'ente nell'anno 2020.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

In ossequio al principio di selettività, si rispetta il dettato normativo che prevede il passaggio in progressione economica di una quota limitata di dipendenti. Per l'annualità 2021 tale quota è pari al 31%. Si darà applicazione ai criteri previsti dal nuovo art. 21 del vigente CCDI nonché alle nuove schede di valutazione della progressione orizzontale.

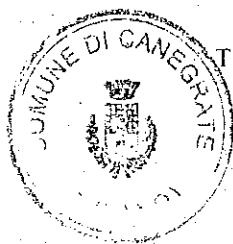
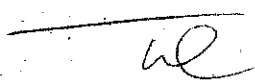
F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto si evince la volontà di mantenimento dell'attuale livello dei servizi.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

IL SEGRETARIO GENERALE

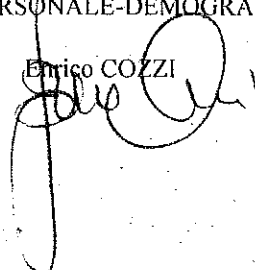
Dott.ssa Teresa LA SCALA



IL RESPONSABILE DELL'AREA

TRIBUTI-PERSONALE-DEMOGRAFICI

Enrico COZZI



**COMUNE DI CANEGRATE**

Città Metropolitana di Milano

REVISORE DEI CONTI**Verbale n. 25/2021 del 20 dicembre 2021****OGGETTO: PARERE SULLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2021 PARTE ECONOMICA E NORMATIVA**

L'anno 2021, il giorno 20 del mese di dicembre il sottoscritto Albertoni Franco Revisore dei Conti nominato con delibera dell'organo consiliare n. 61 del 29.12.2020 con decorrenza dell'incarico dal 19-01-2021 (di seguito anche Organo di Revisione) procedendo da remoto sulla base della documentazione trasmessa dall'Ufficio personale;

VISTA la documentazione e la richiesta di parere inviata il 15-12-2021 a mezzo posta elettronica relativamente alla Preintesa relativa alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate anno 2021 parte economica e modifica art 21 CCDI 2019/2021 parte normativa siglato in data 10-12-2021;

VISTO lo Statuto, il Regolamento di Contabilità e il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di CANEGRATE;

RICHIAMATI

- l'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001 e l'art. 8, comma 6, del CCNL del 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali che dispongono in ordine ai controlli sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
- l'art. 40, comma 3 bis, l'art. 40, comma 3 quinquies, nonché l'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs. n. 165/2001;

ESAMINATA la documentazione prodotta dagli uffici e trasmessa mediante posta elettronica certificata in data 15 dicembre 2021 e precisamente:

- preintesa relativa alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate anno 2021 parte economica e modifica art 21 CCDI 2019/2021 parte normativa siglato in data 10-12-2021;
- relazione illustrativa tecnico finanziaria sulla predetta ipotesi di accordo decentrato integrativo per il triennio 2021 – 2023 gli schemi indicati dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato;

VISTO

- il Documento Unico di Programmazione – DUP 2021/2023 ed il bilancio di previsione 2021/2023;

TENUTO CONTO di tutta la normativa legislativa e contrattuale inerente l'oggetto del presente parere;

VISTA la Deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 10-03-2021 con la quale è stato approvato il Piano performance triennio 2021-2023;

PRESO ATTO della Deliberazione della Giunta Comunale n. 120/2018 del 20-06-2018 con la quale è stata determinata la delegazione trattante di parte pubblica relativamente alle procedure per la contrattazione decentrata e della determinazione n. 195 del 16-12-2021 del Responsabile Area Tributi Personale e Demografici con la quale è stato costituito il Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 così determinato:

	2021
Totale parte stabile	€ 211.845,19
di cui extra tetto	€ 0
Totale risorse variabili	€ 21.684,91
di cui extra tetto	€ 0
Economie parte variabile	€ 7.632,22
Totale Fondo	€ 241.153,32
A dedurre il valore corrispondente al superamento del limite di cui all'art 23 c. 2 D Lgs 75/2017	€ 2.306,73
Fondo utilizzabile anno 2021	€ 238.846,59
di cui somme destinate agli utilizzi vincolati CCNL	€ 153.347,64
di cui somme destinate agli utilizzi da Contrattare	€ 85.498,95

CONSIDERATO che l'art. 8, comma 6, del CCNL 21-5-2018 del comparto Funzioni locali prevede che: *"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n 165/2011"*;

RISCONTRATA la corretta applicazione degli istituti economici evidenziati nell'ipotesi di contrattazione integrativa decentrata rispetto alla normativa di riferimento e che gli oneri sono così sinteticamente determinati sulla base delle previsioni di valori e proiezioni stimati:

	2021
Risorse destinate agli istituti di cui all'art 68 comma 1 CCNL - vincolate	€ 153.347,64
Risorse destinate agli istituti di cui all'art 68 comma 2 CCNL derivanti dalla contrattazione decentrata	€ 85.498,95

ACCERTATO CHE

- l'Ente non si trova in stato di dissesto finanziario ovvero in condizioni di deficitarietà strutturale;
- la situazione e la dinamica finanziaria dell'Ente sono, rispettivamente, appropriata e rientrante nei limiti di sviluppo dei bilanci annuale e pluriennale;
- l'Ente ha rispettato gli equilibri di bilancio per l'anno 2020 e rispetta nell'esercizio 2021 tutti gli equilibri di bilancio, finanziari ed economici, richiesti dalla normativa contabile in vigore;
- l'Ente ha approvato il bilancio di previsione 2021/2023 coerentemente con gli obiettivi di finanza pubblica imposti dalla vigente normativa;
- l'Ente rispetta nell'esercizio 2021 il limite della spesa di personale di cui all'art.1, comma 844 della L.205/2017;
- ha aggiornato il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza con deliberazione Giunta Comunale n. 49 del 31-3-2021
- è stato assolto l'obbligo di pubblicizzazione di cui all'art. 11, commi 6 e 8, del D Lgs n. 150/2009 per quanto di competenza dell'Ente;

VERIFICATO

- che le disposizioni di ciascun articolo incluso nella predetta ipotesi di Contratto Decentrato risultano essere conformi alla normativa vigente in materia ed ai limiti previsti dalla Contrattazione collettiva nazionale;
- che gli oneri derivanti della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio

RACCOMANDANDO

- di corrispondere la retribuzione di risultato al personale solo a conclusione del periodico processo di valutazione e controllo delle prestazioni e dei risultati, sia in termini generali che, soprattutto, individuali, nonché in base al livello di effettivo risultato conseguito, che non potrà prescindere da un effettivo incremento della produttività e miglioramento quali-quantitativo delle prestazioni rese dal personale e comunque nel rispetto dei principi esposti dall'art. 40 bis del D. Lgs 165/2001;
- che dopo la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, si proceda alla pubblicazione integrale sul sito Internet del medesimo contratto decentrato integrativo unitamente alle relazioni illustrativa e tecnico – finanziaria;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

per quanto di propria competenza, sulla compatibilità degli oneri derivanti dall'applicazione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale dipendente relativamente all'anno 2021, riguardante l'utilizzo delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività del personale, rispetto sia ai limiti imposti dalla contrattazione nazionale vigente nonché ai vincoli del bilancio annuale e pluriennale.

Il Revisore dei Conti
Franco Albertoni
(firmato digitalmente)