

Milano



Comune
di Milano

Milano, 17.01.2020

Al Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Mario Carnevale

Dott.ssa Mariella Spada

Dott. Giuseppe Zoldan

Oggetto: Relazione illustrativa e tecnico finanziaria relativa al Contratto Integrativo Personale non appartenente all' Area Separata della Dirigenza

Egregio Collegio,

Con la presente la relazione Illustrativa e Tecnico Finanziaria relativa alla Preintesa del Contratto Integrativo - Personale non appartenente all' Area Separata della Dirigenza.

Allegati:

1. Preintesa Contratto Integrativo - Personale non appartenente all' Area Separata della Dirigenza
2. Prospetto Fondo 2019
3. Prospetto Ipotesi Fondo 2020
4. Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria

Distinti saluti.

DIREZIONE ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

Avv. Valerio Iossa

COMUNE DI MILANO

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo personale

non appartenente all'Area separata della Dirigenza
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione	24.12.2019 - sottoscrizione della Preintesa relativa al Contratto Integrativo del personale non appartenente all'Area Separata della Dirigenza in applicazione del C.C.N.L. 21.05.2018 - Comparto Funzioni Locali
Periodo temporale di vigenza	Il contratto produce i suoi effetti dalla data di definitiva stipulazione, fatto salvo per le parti diversamente disciplinate per i singoli istituti. Esso continuerà a produrre i suoi effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Direttore Operativo: Dott.ssa Carmela Francesca Componenti: Direttore Organizzazione e Risorse Umane: Avv. Valerio Iossa Direttore Amministrazione Risorse Umane: Dott. Francesco Longoni Direttore Area Organizzazione e Sviluppo Professionale: Dott.ssa Marina Ristori Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA, RSU
Soggetti destinatari	Personale non appartenente all'Area Separata della Dirigenza
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina istituti relativi al Trattamento Economico del Personale rimessi alla contrattazione collettiva integrativa con particolare riguardo a: <ol style="list-style-type: none">1. Performance2. Altre forme di incentivazione3. Progressione Economica Orizzontale4. Indennità Condizioni Lavoro5. Reperibilità6. Specifiche Responsabilità7. Sezione Polizia Locale<ul style="list-style-type: none">- Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività con oneri di privati- Indennità di servizio esterno- Indennità di Funzione

<p style="text-align: center;">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Ai sensi del Titolo Terzo del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della Performance è stato approvato con provvedimento di Giunta Comunale n. 1098/2019 successivamente aggiornato con provvedimento di Giunta Comunale n. 2187/2019. Il Piano è stato ulteriormente definito, per ciascun obiettivo, in risultati e fasi, con determinazione dirigenziale della Direzione Generale n. 2264 del 26/7/2019 e successivamente revisionato/integrato con determinazione dirigenziale della Direzione Generale n. 7649 del 9/12/2019</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il programma costituisce una sezione del Piano di Prevenzione della corruzione approvato con deliberazione G.C. n. 86 del 27.01.2017.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013?</p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente".</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Sono in corso le attività di rendicontazione /consuntivazione.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

I.2 - Modulo2 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

La preintesa relativa al contratto collettivo integrativo del personale non appartenente all'area separata della Dirigenza è stata sottoscritta il 24.12.2019, in applicazione del C.C.N.L. 21.05.2018 - Comparto Funzioni Locali.

In coerenza con gli indirizzi espressi con deliberazione Giunta Comunale n. 2139 del 29.11.2019, con la preintesa si è inteso definire la disciplina degli istituti relativi al trattamento economico del personale.

Di seguito la struttura e una breve illustrazione del CCI che si compone di 3 Titoli e 20 articoli

Le materie oggetto del CCI sono annoverate nella elencazione di cui all'art. 7 e nella disciplina dei singoli istituti economici del richiamato CCNL.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI			
<i>Articolo</i>	<i>Denominazione</i>	<i>Disciplina di riferimento</i>	<i>Breve illustrazione</i>
Art. 1	Oggetto e Obiettivi	Art. 8 CCNL 2018 "Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure"	Il contratto disciplina gli istituti e le materie demandate a livello di contrattazione integrativa, con particolare riguardo agli istituti a valenza economica.
Art. 2	Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	Art. 8 CCNL 2018 "Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure"	Il contratto si applica a tutto il personale non appartenente all'area separata della dirigenza, in servizio presso il Comune di Milano con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri enti. Il CCI produce i suoi effetti dalla data di definitiva stipulazione, fatta salva eventuale diversa disciplina per i singoli istituti. Esso continuerà a produrre i suoi effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera del successivo contratto integrativo di lavoro presso l'amministrazione, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del CCNL incompatibili con tali effetti. Si prevede infine la negoziazione con cadenza annuale dei criteri di ripartizione delle risorse economiche.
Art. 3	Verifiche dell'attuazione del contratto	Art. 8, comma 7 CCNL 2018 "Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure"	Si prevede la verifica periodica dello stato di attuazione del contratto collettivo integrativo. Con riguardo ai singoli istituti economici, si prevede l'impegno delle Parti ad effettuare, in sede di negoziazione annuale per la ripartizione del Fondo Risorse Decentrate, la verifica della sostenibilità delle relative pattuizioni e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.
Art. 4	Interpretazione autentica del contratto integrativo	Art. 3, comma 5, CCNL 2018 "Obiettivi e strumenti"	In coerenza con quanto indicato nel CCNL 2018 (art. 3) nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo le Parti si sono impegnate ad incontrarsi per definire il significato delle clausole controverse.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE			
TITOLO II - Capo I - Risorse Decentrate e Premialità			
Articolo	Denominazione	Disciplina di riferimento	Breve illustrazione
Art. 5	Disciplina delle risorse decentrate	CCNL 21.05.2018 Art. 67 "Fondo Risorse Decentrate: costituzione" Art. 68 "Fondo Risorse Decentrate: utilizzo"	Si prevede la costituzione, con atto unilaterale dell'Amministrazione, delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa per le seguenti finalità: sviluppo delle risorse umane, miglioramento dei servizi, qualità della prestazione e della performance, incentivazione del merito e il finanziamento degli istituti economici previsti dal CCNL di riferimento e dal CI.
Art. 6	Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	CCNL 21.05.2018 Art. 68 "Fondo Risorse Decentrate: utilizzo" Art. 7, c. 4, lett. a) : "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	<p>L'articolo richiama i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente, sulla base dell'organizzazione e dei processi di lavoro in stretta connessione con la disciplina e gli accordi al tempo vigenti • valorizzazione dello sviluppo professionale e delle competenze individuali del personale • valorizzazione dell'apporto individuale e collettivo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente ed al miglioramento dei servizi • specifiche modalità di espletamento della prestazione lavorativa con riferimento alle indennità previste nel CI • riconoscimento di specifiche responsabilità connesse alla prestazione lavorativa <p>I criteri di destinazione delle risorse devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il trattamento economico accessorio del personale</p> <p>La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono i singoli istituti così da determinare i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego delle medesime risorse.</p>

TITOLO II -Capo II - Performance			
Articolo	Denominazione	Disciplina di riferimento	Breve illustrazione
Art. 7	Criteri Generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e per la ripartizione delle risorse disponibili	CCNL 21.05.2018 Art. 68: "Fondo Risorse Decentrate: utilizzo" Art. 7, c. 4, lett. b) : "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"	L'articolo richiama il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Milano e stabilisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Le risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa e individuale sono distribuite apprezzando i seguenti livelli della prestazione lavorativa: - una quota (80%) è destinata ad incentivare e riconoscere i risultati realizzati nel raggiungimento degli obiettivi e delle attività - un'ulteriore quota (20%) è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale Rispetto alla previgente contrattazione integrativa, il CI pertanto, innalza la quota dell'incentivazione correlata alla performance individuale (dall'8% e al 20%) rispetto a quella organizzativa (dal 92% all'80%).
Art. 8	Disciplina del premio differenziale individuale	CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 2, lett. b "Fondo Risorse Decentrate: utilizzo" Art. 69 "Differenziazione del premio individuale"	L'articolo disciplina i criteri e le modalità per l'applicazione dell'istituto della differenziazione del premio individuale, introdotto dal CCNL 2018 (art. 69). Esso prevede il riconoscimento di un premio aggiuntivo alla percentuale massima del 2% dei dipendenti di ciascuna Direzione che hanno ricevuto le valutazioni più alte. La maggiorazione individuale è pari al 30% del valore medio del premio incentivante. Al finanziamento di questo istituto sono destinate prioritariamente le risorse che residuano successivamente alla liquidazione dei premi incentivanti. Il sistema si applica alla distribuzione del premio a partire dall'anno 2020.
Art. 9	Criteri di bilanciamento tra istituti premiali	CCNL 21.05.2018 Art. 7, comma 4, lett. a) e b) "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"	Il presente articolo introduce e disciplina il sistema di bilanciamento tra incentivi specifici (<i>in primis</i> gli incentivi previsti da disposizioni di legge) e il premio collegato alla performance per il personale di comparto o la retribuzione di risultato per i titolari di incarico di posizione organizzativa/alta professionalità. Il sistema, lasciando invariato l'ammontare dell'incentivazione specifica, agisce sulla produttività riducendola di un importo progressivo definito per singoli scaglioni. In ogni caso, la trattenuta non potrà superare il 90% dell'incentivo della produttività e della retribuzione di risultato spettante annualmente. La clausola prevede, infine, di destinare le risorse prodotte per effetto dell'applicazione del presente sistema di bilanciamento a favore dei dipendenti che non hanno accesso a tali incentivazioni specifiche.

TITOLO II -Capo III - Altre forme di incentivazione			
Art. 10	Progetti speciali	CCNL 21.05.2018 Art. 7, comma 4, lett. a) e b) "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"	L'articolo prevede la possibilità di individuare nell'ambito del ciclo di programmazione triennale dell'Ente progetti speciali di miglioramento ai quali destinare una quota minoritaria delle risorse decentrate variabili previste dall'art. 68, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 2018. La quantificazione delle risorse da destinare al finanziamento dei singoli progetti è attività datoriale e la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse viene effettuata a preventivo nelle forme di relazione sindacale prevista dal CCNL

TITOLO II - Capo IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE			
Art. 11	Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali	CCNL 21.05.2018 Art. 7, comma 4, lett. c) "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie" Art. 16 "Progressione Economica all'interno della categoria"	Con riguardo all'istituto della progressione economica orizzontale, l'articolo definisce i <u>principi generali</u> per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali all'interno di ciascuna categoria, entro i limiti delle risorse decentrate a tale fine disponibili e in base ai criteri definiti sia dalla contrattazione collettiva nazionale che da quella integrativa. Alle progressioni economiche accede una quota limitata di dipendenti in servizio alla data di decorrenza della progressione economica e in possesso dei requisiti previsti nell'ambito della contrattazione integrativa in coerenza con la disciplina di riferimento

TITOLO II - Capo V- Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità			
Articolo	Denominazione	Disciplina di riferimento	Breve illustrazione
Art. 12	Principi generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari	CCNL 21.05.2018 Art. 7, comma 4, lett. d), e, f, i, "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"	L'articolo definisce i principi generali di riferimento per il riconoscimento degli istituti indennitari previsti dal C.C.N.L. e rimessi alla contrattazione integrativa. In particolare le indennità: - sono riconosciute solo in presenza di prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico - non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio; - sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto e qualora siano previste con valori giornalieri e nel caso in cui la prestazione resa sia stata inferiore alla metà dell'orario ordinario, salvo quanto previsto dalla disciplina dei singoli istituti - sono riconoscimenti economici collegati alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e pertanto non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie di inquadramento - la stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità. Pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento. - gli importi indicati per i singoli istituti indennitari si riferiscono ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e ad un intero anno di servizio e pertanto sono rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale
Art. 13	Indennità Condizioni Lavoro	CCNL 21.05.2018 Art. 7, comma 4, lett. d) "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie" Art. 70-bis: "Indennità Condizioni Lavoro"	L'indennità condizioni lavoro, come disciplinata dall'art. 70-bis C.C.N.L. 2018, accorpa le indennità di disagio, rischio e maneggio valori previste dalla previgente contrattazione nazionale. L'articolo del CI relativo all'unica indennità di condizioni lavoro: - individua le <u>causali erogative</u> che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente appartenente alla cat. B,C,D nella struttura organizzativa di appartenenza, indipendentemente dalla categoria o dal profilo di appartenenza: a) Esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta <u>esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore</u> . Il CI definisce e individua le attività esposte a rischio. b) Esecuzione di prestazioni lavorative che comportino <u>l'esposizione, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio</u> . Il CI definisce e individua le

			<p>attività esposte a disagio.</p> <p>c) Esecuzione di prestazioni lavorative che comportino <u>maneggio di valori</u> unicamente per le gestioni contabilmente riscontrabili dalla Direzione Bilancio e Partecipate. Il CI definisce la scala di valori maneggiati per l'individuazione del relativo riconoscimento economico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Individua le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione (<i>benchmark esterno</i>) - Individua le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dello specifico settore di attività (<i>benchmark interno</i>) - Definisce un sistema di pesatura delle tre causali erogative in base all'entità dell'esposizione che il singolo fattore rappresenta - Definisce le modalità di determinazione dell'indennità condizioni lavoro sino al massimo dell'entità del compenso previsto dal CCNL (art. 70-bis) in € 10,00 giornalieri. <p>A seguito della verifica dell'effettivo svolgimento dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori viene definito il relativo <u>grado di esposizione</u> prendendo a riferimento le relative tabelle dei singoli fattori. Effettuata tale verifica viene determinato il Peso Ponderato dell'Indennità (PPI) si fini della determinazione dell'Indennità spettante. Determinato il valore del PPI viene determinato il corrispondente valore dell'Indennità (VI), in base alla scala di valori previsto nel CI</p>
Art. 14	<p>Criteria per l'erogazione del compenso per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità</p>	<p>CCNL 21.05.2018 Art. 7, comma 4, lett. i, Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"</p> <p>Art. 24 "Reperibilità"</p>	<p>Il CCNL 2018 disciplina l'istituto in esame all'art. 24 prevedendo che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. Il CCNL 2018 al medesimo art. 24 e all'art. 7 prevede la possibilità in sede di contrattazione integrativa di elevare questo limite nonché la misura dell'indennità fino ad un massimo di € 13,00. Con il presente articolo del CI si prevede l'innalzamento del limite fino a 8 turni e la corresponsione per le giornate eccedenti le sei giornate mensili, di un'indennità di € 13,00 per ogni turno di 12 ore.</p>
Art. 15	<p>Indennità per specifiche responsabilità</p>	<p>CCNL 21.05.2018 Art. 7, comma 4, lett. F Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"</p> <p>Art. 70-quinques "Indennità per specifiche responsabilità"</p>	<p>Il CCNL 2018 (art. 70-quinques) prevede la possibilità di compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale appartenente alla cat. B, C, D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, con un'indennità di importo superiore a € 3.000 <u>annui lordi</u>.</p> <p>Il medesimo CCNL prevede inoltre la possibilità di riconoscere al personale che non risulti incaricato di posizione organizzativa un 'indennità di importo non superiore a € 350,00 per lo svolgimento delle seguenti funzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ufficiale di Stato Civile Ufficiale di Anagrafe Ufficiale Elettorale Responsabile dei Tributi Archivista Informatico Addetto all'Ufficio Relazioni con il Pubblico Formatori Professionale Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori <p>Il presente articolo del CI, in coerenza con quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. f, individua le seguenti posizioni che comportano lo svolgimento di specifiche responsabilità <i>per il personale di categoria D</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilità di Procedimento e di Attività complesse

			<p>(valore del compenso da € 1.020,00 a € 1.200,00 sulla base di specifici elementi di pesatura)</p> <p>- Responsabilità di Sistemi Relazionali Complessi (valore del compenso da € 840,00 a € 1.000,00 sulla base di specifici elementi di pesatura) <i>per il personale di categoria C e B3</i></p> <p>- Responsabilità di Processo e Particolare Rilevanza Professionale (valore del compenso da € 510,00 a € 720,00 sulla base di specifici elementi di pesatura)</p> <p>- Responsabilità di Squadra (valore del compenso da € 320,00 a € 500,00 sulla base di specifici elementi di pesatura)</p> <p>Esso prevede inoltre un riconoscimento economico in misura di € 350,00 annui ai dipendenti appartenenti alle categorie B, C, D cui viene attribuita con atto formale degli enti la qualifica di ufficiale di stato civile, di anagrafe e elettorale.</p> <p>Si prevede inoltre la possibilità di riconoscere la presente indennità per compensare le responsabilità affidate agli archivisti informatici, al personale addetto ai servizi di protezione civile e per le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.</p>
--	--	--	---

TITOLO II - Capo VI- Sezione Polizia Locale			
Articolo	Denominazione	Disciplina di riferimento	Breve illustrazione
Art. 16	Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività con oneri di privati	CCNL 21.05.2018 Art. 56-ter "Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato"	<p>Il CCNL all'art. 56-ter disciplina il trattamento economico per le prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato stabilendo quanto segue:</p> <p>-Le ore di servizio aggiuntivo del personale rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro per le <u>attività istituzionali di sicurezza e di polizia stradale</u> necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato sono remunerate con un compenso pari a quello previsto per il lavoro straordinario (art. 38 CCNL 2000). Nel caso tali prestazioni siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale oltre a tale compenso è riconosciuto un riposo compensativo di durata corrispondente a quella della prestazione resa.</p> <p>-Gli oneri derivanti dalla erogazione di tali compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi sono finanziati nell'ambito delle risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative.</p> <p>Il presente articolo del CI prevede di applicare, in occasione di servizi con oneri a carico dei privati, la disciplina soprarichiamata assicurando pari opportunità di adesione a tutti gli operatori di Polizia Locale.</p>
Art. 17	Indennità di Servizio Esterno	CCNL 21.05.2018 Art. 7, comma 4, e) "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie" Art. 56, quinquies "Indennità di Servizio Esterno"	<p>Il C.C.N.L. 2018 (art. 56-quinques) stabilisce che al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera il cui importo è determinato entro i valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00- € 10,00</p> <p>L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento delle attività in ambiente esterno.</p>

			<p>Il presente articolo del CI, in coerenza con quanto previsto dal CCNL nella norma richiamata e nell'ambito della contrattazione prevista dall'art. 7, comma 4, lett. e, prevede quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> -L'indennità di servizio esterno è riconosciuta al personale di categoria C che svolge in via continuativa la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza nella misura di € 10,00 per ogni giornata di effettivo servizio. Nel servizio esterno è incluso il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio esterno svolto. -L'indennità è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'pletamento dell'attività. -L'indennità non compete in ogni caso di assenza dal servizio e qualora la prestazione resa sia stata inferiore alla metà del valore giornaliero ordinario ed è riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) -L'indennità non è cumulabile, così come prevede il CCNL 2018, con l'indennità condizioni di lavoro.
Art. 18	Indennità di Funzione	<p>CCNL 21.05.2018 Art. 56-sexies "Indennità di Funzione" Art. 7, comma 4, w) "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"</p>	<p>Il CCNL 2018 (art. 56 sexies) prevede la possibilità di erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, non incaricato di posizione organizzativa, una <u>indennità di funzione</u> per compensare l'esercizio di responsabilità connesse al grado rivestito.</p> <p>L'ammontare dell'indennità è determinato fino ad un massimo di 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità tenendo conto dei seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - del grado rivestito e delle connesse responsabilità - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti <p>Per il personale della Polizia Locale l'indennità di funzione sostituisce l'indennità di specifiche responsabilità.</p> <p>Il presente articolo definisce in coerenza con il CCNL 2018, i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno e la misura entro i valori previsti dall'art. 56-quinques .</p> <p>Il sistema di definizione dell'indennità si basa su tre variabili:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grado rivestito - Responsabilità connesse al ruolo - Caratteristiche istituzionali, dimensionali ed ambientali dell'amministrazione <p>Per la definizione del <u>grado rivestito</u> si fa riferimento alla normativa regionale, A ciascun grado (o segno distintivo) vigente ed alle responsabilità ad esso connesse viene assegnato un valore economico da un minimo di € 1.330,00 a € 2.565,00</p> <p>Per il personale di cat. C, la graduazione del sistema delle responsabilità, oltre che al grado (o segno distintivo) viene articolato anche in funzione al ruolo rivestito su tre variabili di attività prestate in autonomia gestionale:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Interazioni complesse con piu soggetti, anche esterni al Corpo di Polizia Locale, finalizzato a fornire indicazioni operative e a garantire supporto gestionale ad una molteplicità di operatori II. Supporto al personale di ruolo dirigenziale o ai responsabili di unità in relazione alla pianificazione di attività di piu servizi o al miglioramento organizzativo, nonché nella gestione di rapporti di natura istituzionale con soggetti esterni all'Ente III. Gestione di attività operative che richiedono capacità gestionale per attività complesse.

			<p>Il valore dell'indennità commisurata a questa variabile varia da € 500,00 a € 550,00 in funzione dell'assolvimento dei compiti sopraindicati</p> <p>In relazione alla rilevante complessità organizzativa del Comando di Polizia Locale e alle connesse competenze, responsabilità e attività distribuite sul territorio comunale è prevista per il personale chiamato a svolgere la propria attività in situazioni ambientali e territoriali diverse da quelle ordinariamente spettante che comporta un diverso e maggiore livello di responsabilità rispetto al grado (o segno distintivo) e al ruolo agito è previsto un valore dell'indennità spettante al personale di categoria C, definito in € 18,00 per ciascuna attività prestata in situazioni ambientali e territoriali diverse da quelle ordinariamente svolte, su specifica richiesta del Comando.</p> <p>L'importo previsto in base alle tre variabili costituenti la predetta indennità è cumulabile entro il valore massimo previsto e viene corrisposto per 12 mensilità.</p>
Art. 19	Disposizioni Finali, transitorie e di rinvio della Sezione Polizia Locale		L'articolo individua la disciplina specifica per la Polizia Locale incompatibile con quella prevista dal CI e che verrà disapplicata dalla data di stipula di quest'ultimo.

TITOLO III -Capo VI- Disposizioni Finali			
Art. 20	Disposizioni Finali		<p>L'articolo prevede la disapplicazione delle disposizioni dei contratti incompatibili con la nuova disciplina del CI dalla data di stipula del contratto integrativo con la sola eccezione di quelle per le quali è prevista una disapplicazione con decorrenza diversa</p> <p>Esso conferma, come previsto dalla disciplina contrattuale nazionale, (CCNQ 4.12.2017 e successive modifiche ed integrazioni) che i permessi sindacali sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.</p> <p>Infine l'articolo prevede l'impegno a definire una raccolta sistematica di tutte le disposizioni che rimangono in vigore successivamente alla stipula definitiva del contratto integrativo.</p>

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti di alcune norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Il contratto integrativo richiama il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Milano e stabilisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Le risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa e individuale sono distribuite apprezzando i seguenti livelli della prestazione lavorativa:

- una quota (80%) è destinata ad incentivare e riconoscere i risultati realizzati nel raggiungimento degli obiettivi e delle attività
- un'ulteriore quota (20%) è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale

Rispetto alla previgente contrattazione integrativa, il CI pertanto, innalza la quota dell'incentivazione correlata alla performance individuale (dall'8% e al 20%) rispetto a quella organizzativa (dal 92% all'80%).

Il CI introduce la disciplina dell'istituto del premio differenziale individuale finalizzato a valorizzare il personale (pari al 2% di ciascuna direzione) che ha ricevuto la valutazione più alta con il riconoscimento di un premio aggiuntivo nella misura del 30% del valore medio del premio incentivante.

Infine i risultati della valutazione della performance individuali costituiscono criteri per l'accesso e la collocazione in graduatoria nell'ambito della procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.

- e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche*

Il CI richiama i criteri previsti dalla vigente normativa contrattuale.

- f) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

La disciplina relativa alla Performance prevista nel Contratto Integrativo (Titolo II- Capo II) così come illustrata nella presente Relazione, si ispira al principio secondo cui la premialità deve ricondursi a situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto rispetto alle proprie funzioni istituzionali nonché al mantenimento e miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni assegnate.

- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna.

Parte II - La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – Ipotesi di costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020 è ipotizzato, in attesa del Decreto di attuazione del Ministero della pubblica amministrazione di recepimento del DI 34/2019, cd "decreto crescita", per un totale di Euro 85.048.917,91 in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	56.667.289,42
Risorse variabili	31.911.028,50
TOTALE	88.578.317,91

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse ipotizzate per la parte stabile del fondo ammontano a € 56.667.289,42 e sono così previste:

- **IMPORTO UNICO CONSOLIDATO** (Art. 67, comma 1, CCNL 21.05.2018)

Le risorse stabili nell'anno 2017 certificate dal Collegio dei Revisori sono le seguenti:

Descrizione	Importo
Risorse Stabili anno 2017	63.606.485,25

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, CCNL 21.05.2018 le risorse stabili costituite nell'anno 2017 e certificate dal Collegio dei Revisori sono ridotte delle risorse "che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative"

Descrizione	Importo
Importo destinato nell'anno 2017 per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	8.301.398,79
Art. 32, comma 7, CCNL 2004 "Importo pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, destinato al finanziamento della disciplina dell'art. 10 del medesimo contratto (alte professionalità)"	737.886,54
Trasferimento risorse dall'Importo Unico Consolidato	600.000,00
Totale Fondo Posizioni Organizzative	9.639.285,33

L'importo Unico Consolidato (IUC) per l'anno 2020, al netto delle risorse destinate per le posizioni organizzative, è il seguente:

Descrizione	Importo
Importo Unico Consolidato (IUC) Fondo anno 2019 (art. 67, comma 1 CCNL 21.05.2018)	53.967.199,92

- **Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl**

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dal CCNL 21.05.2018, come di seguito riportati:

Descrizione	Importo
Art. 67, comma 2, lett a)	1.231.110,40
Art. 67, comma 2, lett b)	1.085.383,63
Art. 67, comma 2, lett c)	383.595,47
Art. 67, comma 2, lett d)	-
Art. 67, comma 2, lett e)	-
Art. 67, comma 2, lett f)	-
Art. 67, comma 2, lett g)	-
Art. 67, comma 2, lett h)	-
TOTALE	56.667.289,42

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, ipotizzate per l'anno 2020 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 28.381.628,49 e sono così previste:

Descrizione	Importo
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21.05.2018)	-
Risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4,5,6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 (art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21.05.2018)	-
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 67, comma 3, 15et. c), CCNL 21.05.2018)	3.529.400,00
Importi <i>una tantum</i> RIA relativi al personale cessato, calcolato in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione (art. 67, comma 3, 15et. d), CCNL 21.05.2018)	59.486,18
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari di cui all'art. 14 CCNL 1.4.1999 (art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21.05.2018)	-
1,2% monte salari anno 1997 esclusa quota della dirigenza (art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4 CCNL 21.05.2018)	4.460.262,03

Incremento correlato al conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano della Performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale (ivi comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) (art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b) CCNL 21.05.2018)	11.673.931,77
Risorse di cui all'art. 67, comma 1 e 2 non integralmente utilizzate in anni precedenti nel rispetto delle disposizioni in materia contabile (art. 68, c. 1, ultimo capoverso, CCNL 21/05/2018)	12.187.948,52
TOTALE	31.911.028,50

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzioni del fondo per la parte fissa
Nessuna riduzione
- Riduzioni del fondo per la parte variabile
Nessuna riduzione

Sezione IV - Sintesi dell'ipotesi di costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili	56.667.289,42
Risorse variabili	31.911.028,49
TOTALE	88.578.317,91

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

Tabella 1 – Ipotesi costituzione del fondo

Costituzione fondo	Fondo Anno 2020	Fondo Anno 2019	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
Risorse storiche			
Unico importo consolidato (IUC) art. 67 comma 1 CCNL 21.05.2018	53.967.199,92	54.567.199,92	- 600.000,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità			

Art. 67, comma 2, lett a)	1.231.110,40	1.231.110,40	-
Art. 67, comma 2, lett b)	1.085.383,63	1.085.383,63	-
Art. 67, comma 2, lett c)	383.595,47	247.807,39	135.788,08
Art. 67, comma 2, lett d)	-	-	-
Art. 67, comma 2, lett e)	-	-	-
Art. 67, comma 2, lett f)	-	-	-
Art. 67, comma 2, lett g)	-	-	-
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità			
TOTALE	56.667.289,42	57.131.501,34	- 464.211,92
RISORSE VARIABILI			
Poste variabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017			
Costituzione fondo	Fondo Anno 2020	Fondo Anno 2019	Differenza
Risorse derivanti dagli 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 (art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 21.05.2018	59.486,17	80.725,82	- 21.239,65
Incremento correlato al conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano della Performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale (ivi comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) (art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b) CCNL 21.05.2018)	11.673.931,77	11.788.480,20	- 114.548,43
1,2 % monte salari anno 1997 esclusa quota della dirigenza (art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4 CCNL 21.05.2018)	4.460.262,03	4.460.262,03	-
Poste variabili non sottoposte all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017			

Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999) - <u>incentivi per progettazione interna, avvocatura, entrate conto terzi o utenza, economie da piani di razionalizzazione</u> (art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21.05.2018)	3.529.400,00	3.529.400,00	-
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999) Risorse di cui all'art. 67, comma 1 e 2 non integralmente utilizzate in anni precedenti (art. 68, c. 1, ultimo capoverso, CCNL 21/05/2018)	12.187.948,52	12.456.760,51	- 268.811,99
Totale risorse variabili			
Ipotesi costituzione fondo	Fondo Anno 2020	Fondo Anno 2019	Differenza
TOTALE	31.911.028,49	32.315.628,56	- 404.600,07
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017)		-	
Totale decurtazioni del fondo			
TOTALE			
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	56.667.289,42	57.131.501,34	- 464.211,92
Risorse variabili	31.911.028,49	32.315.628,56	- -404.600,07
Decurtazioni	-	-	-
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	88.578.317,91	89.447.129,90	- 868.811,99

Modulo II – Ipotesi definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	6.725.093,56
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	20.344.460,05
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)	/
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	719.518,78
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	1.269.464,78
Indennità di funzione	66.712,07
TOTALE	29.125.249,24

Sezione II – Ipotesi destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Nuove progressioni orizzontali anno di competenza (art. 68 comma 2 lett. j) CCNL 21/05/2018)	904.212,52
Indennità di turno, reperibilità, ecc. (art. 68 comma 2 lett. a) CCNL 21/05/2018)	7.537.768,24
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)	-
Indennità condizioni lavoro e servizio esterno (art. 68 comma 2 lett. c) e art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018)	8.604.230,28
Indennità specifiche responsabilità (art. 68 comma 2 lett. e) CCNL 21/05/2018)	1.382.120,00
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 70 quinquies comma 2 lett. a) CCNL 21/05/2018)	174.650,00
Indennità di funzione (art. 68 comma 2 lett. f) CCNL 21/05/2018)	4.905.895,54
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 68 comma 2 lett. a) e b) CCNL 21/05/2018)	25.648.463,81

Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 68 comma 2 lett. g) CCNL 21/05/2018)	3.529.400,00
Risorse da riportare alla contrattazione dell'anno successivo	6.766.328,28
TOTALE	59.453.068,67

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	29.125.249,24
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	59.453.068,67
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	/
Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	88.578.317,91

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

- Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 52.634.125,82 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 56.667.289,42.

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione per un importo di Euro 3.529.400,00 (es. risorse art. 67, comma 3 lett c) CCNL 21/05/2018) finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, i seguenti incentivi:

- Euro 2.859.400,00 Incentivo progettazione
- Euro 670.000,00 Compensi professionali legali

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 1200/2011, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione/O.I.V. avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

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

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo Anno 2020	Fondo Anno 2019	Differenza
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	6.725.093,56	6.725.093,56	-
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	20.344.460,05	18.358.326,38	1.986.133,67
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)	-	-	-
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	719.518,78	719.518,78	-
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	1.269.464,78	1.269.464,78	-
Indennità di funzione	66.712,07	66.712,07	-
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	29.125.249,24	27.139.115,57	1.986.133,67
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Nuove progressioni orizzontali anno di competenza (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999 e art. 68 comma 2 lett. j) CCNL 21/05/2018)	904.212,52	3.256.133,67	-2.351.921,15
Indennità di turno, rischio,	7.537.768,24	7.653.463,57	-115.695,33

reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999 e art. 68 comma 2 lett. a) CCNL 21/05/2018)			
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)	-	9.008.025,59	-9.008.025,59
Indennità condizioni lavoro e servizio esterno (art. 68 comma 2 lett. c) e art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018)	8.604.230,28	-	8.604.230,28
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999 e art. 68 comma 2 lett. e) CCNL 21/05/2018)	1.382.120,00	984.189,34	397.930,66
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000 e art. 70 quinquies comma 2 lett. a) CCNL 21/05/2018)	174.650,00	125.400,00	49.250,00
Indennità di funzione (art. 68 comma 2 lett. f) CCNL 21/05/2018)	4.904.895,54	-	4.905.895,54
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999 e art. 68 comma 2 lett. a) e b) CCNL 21/05/2018)	25.648.463,81	25.563.453,64	85.010,17
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999 e art. 68 comma 2 lett. g) CCNL 21/05/2018)	3.529.400,00	3.529.400,00	-
Risorse da riportare alla contrattazione dell'anno successivo	6.766.328,28	12.187.948,52	-5.421.620,24
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	59.453.068,67	62.308.014,33	-2.854.945,66
(eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE			
Risorse ancora da contrattare	-	-	-
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare			
TOTALE	-	-	-
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	29.125.249,24	27.139.115,57	1.986.133,67
Destinazioni regolate in sede di			

contrattazione integrativa	59.453.068,67	62.308.014,33	-2.854.945,66
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	-	-	-
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	88.578.317,91	89.447.129,90	-868.811,99

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione dei valori di competenza i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2018 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dalla destinazione delle risorse dello stesso risultano le seguenti "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo (vedi Modulo I, Sezione II), in ogni caso nel rispetto della vigente normativa (art. 17, comma 5, CCNL 1/04/1999):

Euro 12.187.948,52

Tali risorse saranno oggetto di verifica sulla base dell'effettiva erogazione e distribuzione dello stesso, in ogni caso nel rispetto della vigente normativa (art. 17, comma 5, CCNL 1/04/1999 e art. 68, c. 1, ultimo capoverso, CCNL 21/05/2018).

Sezione III - Verifica del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. nr. 75/2017 (art. 67 comma 7 CCNL 21.05.2018)

Il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. nr. 75/2017 certificato per l'anno 2017 è pari a € 80.183.760,69

Limite di cui all'art. 23, comma 2 D.Lgs. nr. 75/2017	80.183.760,69
Fondo Posizioni organizzative anno 2020	9.639.285,33
Importo Unico Consolidato IUC	53.967.199,92
RIA Art. 67, comma 2, lett c)	383.595,47
Risorse variabili (senza economie anni precedenti e incentivi tecnici)	16.193.679,97
Totale Fondo 2020 soggetto a limite	80.183.760,69

La somma della quantificazione delle risorse decentrate destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, l'Importo Unico Consolidato (IUC), le retribuzioni individuali di anzianità e gli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato, di cui all'art. 67, comma 2, lett c), oltre alle risorse variabili previste all'art 67, comma 3, lett h) e all'art. 67, comma 3, lett i) e comma 5, lett. b), prevede uno stanziamento complessivo pari alle risorse certificate per l'anno 2017

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

Il fondo trova copertura negli stanziamenti del Macroaggregato "Spese di Personale" del Bilancio di Previsione 2019/2021.