



# **UNIONE DI COMUNI LOMBARDA ADDA MARTESANA**

## **Città Metropolitana di Milano**

Via Martiri della Liberazione n. 11 – 20060 Pozzuolo Martesana (MI) - tel. 029509081

C.F./P.IVA 095711970962 – PEC: [unione.addamartesana@pec.regione.lombardia.it](mailto:unione.addamartesana@pec.regione.lombardia.it)

\*\*\*\*\*

**COMUNI DI BELLINZAGO LOMBARDO – LISCATE – POZZUOLO MARTESANA - TRUCCAZZANO**

## **Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2022**

(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

<b>Data di sottoscrizione</b>	.....dicembre 2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Economico e giuridico anno 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott.ssa Miriam Marzo – Segretario Generale dell’Unione Adda Martesana – Presidente  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU Interne, FP CGIL, CISL FPS, UIL FP, CSA, CISAL, DICCAP SULPM  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU interne, FP CGIL, CISL FP, UIL FP
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>PERSONALE NON DIRIGENTE</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>a) Utilizzo risorse decentrate anno 2022</p> <p>b) Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio</p> <p>c) Le parti condividendo l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa, e tenuto conto del fatto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2019-2021, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2023-2025, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.</p> <p>Nell' accordo economico per l'anno 2022, vengono confermati tutti i contenuti e gli Istituti del contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) economico e giuridico per l'anno 2018 e giuridico per il triennio 2019 – 2021, sottoscritto in data 20 dicembre 2018, così come integrato e/o modificato:</p> <p><b>a)</b> nel mese di Giugno 2019 relativamente alla definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle categorie per il triennio 2018 – 2020</p> <p><b>b)</b> nel mese di novembre 2019 relativamente a:</p> <p>--modifica dell'allegato "A Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle categorie per il triennio 2018 - 2020" al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) Economico e Giuridico per L'anno 2018 e Giuridico Per Il Triennio 2019 – 2021. Viene tolto il punteggio per i corsi di formazione, punto c) anche per l'anno 2020.</p> <p>--definizione importo indennità di Funzione Polizia Locale per il Vice – comandante</p> <p>--definizione del contingente di personale che beneficerà della maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;</p>

c) nel mese di dicembre 2020 relativamente all'integrazione al contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) economico e giuridico per l'anno 2018 e giuridico per il triennio 2019 – 2021. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

**Sono inoltre confermati i seguenti obiettivi finanziati con art. 67 c. 5 lett. b):**

- **Obiettivo destinato a tutti i dipendenti che sono chiamati a prestare servizio su più sedi** - Il progetto finanziato con le risorse di cui all'art. 67 c. 5 lett. b) è destinato ai dipendenti che svolgono la prestazione lavorativa in giorni diversi della settimana o anche nello stesso giorno presso le sedi dei vari Comuni, spostandosi con l'uso del proprio automezzo.

Il compenso sarà erogato in proporzione al periodo lavorato nella condizione sopra esposta e in caso di nuova assunzione / cessazione in corso d'anno, il compenso verrà erogato in proporzione al periodo e sarà differenziato in base al numero di Sedi c/o le quali è chiamato ad operare il dipendente nella settimana.

Compenso previsto Euro 300,00 per chi si sposta su 4 sedi, euro 275,00 per chi si sposta su 3 sedi, euro 250,00 per chi si sposta su 2 sedi.

- **Obiettivo servizio in caso di eventi atmosferici quali neve e/o ghiaccio**- Il progetto finanziato con le risorse di cui all'art. 67 c. 5 lett. b) è destinato ai Tecnici e agli operai disponibili ad intervenire in caso di neve e/o ghiaccio.

Compenso previsto Euro 300,00 per i tecnici, euro 375,00 per gli operai

**-incentivo a favore dei Messi Comunali** per le notifiche (art. 68 c.2 lett.h) e art. 67 c.3 lett.f) CCNL 2016-18), prevista nella misura dell'80% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, e degli altri Enti.

Ad ogni Messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notifiche effettuate.

Il presente contratto integrativo si propone inoltre di rendere maggiormente visibile e di valorizzare l'apporto individuale offerto dai dipendenti per il raggiungimento degli obiettivi gestionali, misurando la singola performance sulla base dei risultati conseguiti, dando atto che è stata salvaguardata una parte delle risorse costituenti il fondo per il salario accessorio per la remunerazione:

**a)-** degli istituti contrattuali generali: indennità di comparto e progressioni orizzontali consolidate

**b)-** indennità per singole posizioni di lavoro quali: indennità di turno al personale della Polizia Locale; indennità di rischio per i giorni di effettiva presenza in servizio, destinata agli operai; indennità di maneggio valori destinata ai soggetti regolarmente nominati agenti contabili, per i giorni di presenza in servizio, come determinata nel CCDI di cui alla presente relazione; eventuale indennità di reperibilità da destinare ai servizi richiedenti; indennità agli Ufficiali di Anagrafe nominati nei quattro Comuni costituenti l'Unione Adda Martesana, a fasce, fino ad euro 350,00

cad./annuale; indennità ai responsabili degli Uffici Tributi individuati nei quattro Comuni costituenti l'Unione Adda Martesana, di euro 350,00 annui.

**c)- Gestione delle risorse umane nelle Unioni di Comuni – art. 13, comma 5, del CCNL 22/01/2004.**

Viene confermato, nell'ambito delle risorse variabili disponibili di riconoscere un particolare compenso incentivante al personale dell'Unione nelle seguenti misure:

- Cat. D Euro 24,00 lorde mese
- Cat. C Euro 23,00 lorde mese
- Cat. B Euro 22,00 lorde mese

Il compenso sarà strettamente correlato alle effettive prestazioni e presenze lavorative.

In caso di nuova assunzione / cessazione in corso d'anno, il compenso verrà erogato in proporzione al periodo;

Il compenso non spetta ai dipendenti di categoria "D" a cui è stato attribuito l'incarico di posizione organizzativa;

Le parti convengono altresì di confermare il compenso destinato ai risparmi per i contratti di sponsorizzazione da erogare al personale coinvolto nella gestione di tali contratti.

#### **Compensi di cui all'art. 67 commi a) c) d) del CCNL 21.5.2018**

Le seguenti ulteriori voci sono destinate alla remunerazione del personale coinvolto nei relativi processi di lavoro e la relativa liquidazione avverrà su disposizione del Responsabile di riferimento a conclusione dei rispettivi lavori o ad avvenuto introito dei corrispondenti importi da parte degli Enti interessati:

- incentivo IMU – TARI – art. 1, c. 1091, l. 30 dicembre 2018, n. 145
- fondo I.C.I. per recupero evasione tributaria.
- compensi ISTAT
- 

#### **Incentivo Funzioni Tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.L. 50/2016**

Le somme per incentivo per funzioni tecniche sono destinate alla remunerazione del personale coinvolto nei relativi processi di lavoro e la relativa liquidazione avverrà su disposizione del Responsabile di riferimento a conclusione dei rispettivi lavori, forniture e prestazioni di servizio, nel rispetto dei limiti di spesa e di future interpretazioni normative circa le possibilità di pagamento.

#### **Produttività collettiva**

Inoltre, a chiusura della trattativa in corso, le parti concordano di destinare interamente le ulteriori risorse disponibili, rimanenti dopo le attribuzioni sopra specificate, per la remunerazione di sistemi incentivanti di tipo "selettivo" volti al riconoscimento degli apporti individuali impiegati ai fini del conseguimento degli obiettivi previsti nel Piano Esecutivo di Gestione e Piano delle Performance dell'anno 2021, certificati dal Nucleo di Valutazione, a seguito dell'espletamento di processi di valutazione della performance individuale, nel rispetto del sistema di valutazione approvato dalla Giunta dell'Unione con

	<p>deliberazione n. 38 del 25/05/2017.</p> <p>Le Parti prendono atto che la somma destinata alla produttività sarà erogata ai dipendenti sulla base delle schede di valutazione di cui i dipendenti sono già in possesso.</p> <p><b>Somme di parte variabile</b></p> <p>Con Delibera di Giunta Unione n. 99 del 28/07/2022 sono state messe a disposizione le seguenti somme:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Euro 9.255,00 per 1,2% monte salari 1997 (art. 67 c. 3 lett. h) CCNL 21.5.2018</li> <li>- Euro 27.400,00 art. 67 c. 3 lett. i) CCNL 21.5.2018 (prima art. 15 c. 5)</li> </ul> <p><b>Previdenza integrativa destinata al personale di Polizia Locale anno 2022:</b></p> <p>La previdenza integrativa per il personale di Polizia Locale finanziata con i proventi delle sanzioni amministrative del codice della strada che andranno quantificati a consuntivo 2022 sulla base delle effettive riscossioni e dei relativi vincoli di destinazione.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p><b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p>La certificazione viene richiesta con la presente relazione.</p>
		<p><b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</b></p> <p>.....</p>
	<p><b>Attestazione e del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione</b></p>	<p><b>PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione 2022_2024</b></p> <p>Approvato con delibera di Giunta Unione n. 144 del 17.11.2022</p> <p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</b></p> <p>SI, con delibera di Giunta dell'Unione n. 86 del 07/07/2022. Monitoraggio intermedio, approvazione aggiornamento e stato attuazione approvati con delibera di G.U. n. 131 del 27/10/2022.</p>
		<p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</b></p> <p>SI, con delibera di Giunta dell'Unione n. 68 del 12/05/2022.</p>

	<p><b>accessoria</b></p>	<p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</b></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 delle seguenti informazioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. piano triennale per la trasparenza</li> <li>2. norme regolamentari correlate al piano delle performance incluse nel PEG</li> <li>3. piano delle performance</li> <li>4. relazione sulle performance</li> <li>5. premio collegati alla performance</li> <li>6. dato relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità</li> <li>7. nominativi e curricula dei componenti dell'OIV</li> <li>8. contratti integrativi stipulati, relazioni tecnico finanziaria e illustrativa</li> <li>9. conto annuale tabella 15</li> </ol>
		<p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b></p> <p>Sì, verbale del 24 giugno 2022. Monitoraggio intermedio Verbale del 18 ottobre 2022.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

**1.2 - 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**

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede

**PREMESSA**

a) Utilizzo risorse decentrate anno 2022

b) Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio

c) Le parti condividendo l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa, e tenuto conto del fatto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2019-2021, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2023-2025, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

Nell'accordo economico per l'anno 2022, vengono confermati tutti i contenuti e gli Istituti del contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) economico e giuridico per l'anno 2018 e giuridico per il triennio 2019 – 2021, sottoscritto in data 20 dicembre 2018, così come integrato e/o modificato:

**a)** nel mese di Giugno 2019 relativamente alla definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle categorie per il triennio 2018 – 2020

**b)** nel mese di novembre 2019 relativamente a:

--modifica dell'allegato "A Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle categorie per il triennio 2018 - 2020" al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) Economico e Giuridico per L'anno 2018 e Giuridico Per Il Triennio 2019 – 2021. Viene tolto il punteggio per i corsi di formazione, punto c) anche per l'anno 2020.

--definizione importo indennità di Funzione Polizia Locale per il Vice – comandante

--definizione del contingente di personale che beneficerà della maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;

**c)** nel mese di dicembre 2020 relativamente all'integrazione al contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) economico e giuridico per l'anno 2018 e giuridico per il triennio 2019 – 2021. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

**Sono inoltre confermati i seguenti obiettivi finanziati con art. 67 c. 5 lett. b):**

- **Obiettivo destinato a tutti i dipendenti che sono chiamati a prestare servizio su più sedi -** Il progetto finanziato con le risorse di cui all'art. 67 c. 5 lett. b) è destinato ai dipendenti che svolgono la prestazione lavorativa in giorni diversi della settimana o anche nello stesso giorno presso le sedi dei vari Comuni, spostandosi con l'uso del proprio automezzo.  
Il compenso sarà erogato in proporzione al periodo lavorato nella condizione sopra esposta e in caso di nuova assunzione / cessazione in corso d'anno, il compenso verrà erogato in proporzione al periodo e sarà differenziato in base al numero di Sedi c/o le quali è chiamato ad operare il dipendente nella settimana.  
Compenso previsto Euro 300,00 per chi si sposta su 4 sedi, euro 275,00 per chi si sposta su 3 sedi, euro 250,00 per chi si sposta su 2 sedi.
- **Obiettivo servizio in caso di eventi atmosferici quali neve e/o ghiaccio-** Il progetto finanziato con le risorse di cui all'art. 67 c. 5 lett. b) è destinato ai Tecnici e agli operai disponibili ad intervenire in caso di neve e/o ghiaccio.

Compenso previsto Euro 300,00 per i tecnici, euro 375,00 per gli operai

**-incentivo a favore dei Messi Comunali** per le notifiche (art. 68 c.2 lett.h) e art. 67 c.3 lett.f) CCNL 2016-18), prevista nella misura dell'80% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell' amministrazione finanziaria, e degli altri Enti.

Ad ogni Messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notifiche effettuate.

Il presente contratto integrativo si propone inoltre di rendere maggiormente visibile e di valorizzare l'apporto individuale offerto dai dipendenti per il raggiungimento degli obiettivi gestionali, misurando la singola performance sulla base dei risultati conseguiti, dando atto che è stata salvaguardata una parte delle risorse costituenti il fondo per il salario accessorio per la remunerazione:

**a)-** degli istituti contrattuali generali: indennità di comparto e progressioni orizzontali consolidate

**b)-** indennità per singole posizioni di lavoro quali: indennità di turno al personale della Polizia Locale; indennità di rischio per i giorni di effettiva presenza in servizio, destinata agli operai; indennità di maneggio valori destinata ai soggetti regolarmente nominati agenti contabili, per i giorni di presenza in servizio, come determinata nel CCDI di cui alla presente relazione; eventuale indennità di reperibilità da destinare ai servizi richiedenti; indennità agli Ufficiali di Anagrafe nominati nei quattro Comuni costituenti l'Unione Adda Martesana, a fasce, fino ad euro 350,00 cad./annuale; indennità ai responsabili degli Uffici Tributi individuati nei quattro Comuni costituenti l'Unione Adda Martesana, di euro 350,00 annui.

**c)-** Gestione delle risorse umane nelle Unioni di Comuni – art. 13, comma 5, del CCNL 22/01/2004.

Viene confermato, nell'ambito delle risorse variabili disponibili di riconoscere un particolare compenso incentivante al personale dell'Unione nelle seguenti misure:

- Cat. D Euro 24,00 lorde mese
- Cat. C Euro 23,00 lorde mese
- Cat. B Euro 22,00 lorde mese

Il compenso sarà strettamente correlato alle effettive prestazioni e presenze lavorative.

In caso di nuova assunzione / cessazione in corso d'anno, il compenso verrà erogato in proporzione al periodo;

Il compenso non spetta ai dipendenti di categoria "D" a cui è stato attribuito l'incarico di posizione organizzativa;

Le parti convengono altresì di confermare il compenso destinato ai risparmi per i contratti di sponsorizzazione da erogare al personale coinvolto nella gestione di tali contratti.

#### **Compensi di cui all'art. 67 commi a) c) d) del CCNL 21.5.2018**

Le seguenti ulteriori voci sono destinate alla remunerazione del personale coinvolto nei relativi processi di lavoro e la relativa liquidazione avverrà su disposizione del Responsabile di riferimento a conclusione dei rispettivi lavori o ad avvenuto introito dei corrispondenti importi da parte degli Enti interessati:

- incentivo IMU – TARI – art. 1, c. 1091, l. 30 dicembre 2018, n. 145
- fondo I.C.I. per recupero evasione tributaria.
- compensi ISTAT

#### **Incentivo Funzioni Tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.L. 50/2016**

Le somme per incentivo per funzioni tecniche sono destinate alla remunerazione del personale coinvolto nei relativi processi di lavoro e la relativa liquidazione avverrà su disposizione del Responsabile di riferimento a conclusione dei rispettivi lavori, forniture e prestazioni di servizio, nel rispetto dei limiti di spesa e di future interpretazioni normative circa le possibilità di pagamento.

#### **Produttività collettiva**

Inoltre, a chiusura della trattativa in corso, le parti concordano di destinare interamente le ulteriori risorse disponibili, rimanenti dopo le attribuzioni sopra specificate, per la remunerazione di sistemi incentivanti di tipo

“selettivo” volti al riconoscimento degli apporti individuali impiegati ai fini del conseguimento degli obiettivi previsti nel Piano Esecutivo di Gestione e Piano delle Performance dell’anno 2021, certificati dal Nucleo di Valutazione, a seguito dell’espletamento di processi di valutazione della performance individuale, nel rispetto del sistema di valutazione approvato dalla Giunta dell’Unione con deliberazione n. 38 del 25/05/2017.

Le Parti prendono atto che la somma destinata alla produttività sarà erogata ai dipendenti sulla base delle schede di valutazione di cui i dipendenti sono già in possesso.

### **Somme di parte variabile**

Con Delibera di Giunta Unione n. 99 del 28/07/2022 sono state messe a disposizione le seguenti somme:

- Euro 9.255,00 per 1,2% monte salari 1997 (art. 67 c. 3 lett. h) CCNL 21.5.2018
- Euro 27.400,00 art. 67 c. 3 lett. i) CCNL 21.5.2018 (prima art. 15 c. 5)

### **Previdenza integrativa destinata al personale di Polizia Locale anno 2022:**

La previdenza integrativa per il personale di Polizia Locale finanziata con i proventi delle sanzioni amministrative del codice della strada che andranno quantificati a consuntivo 2022 sulla base delle effettive riscossioni e dei relativi vincoli di destinazione.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell’anno 2022 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

#### **CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:**

#### **INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO - ai sensi dell’art. 68 c. 2 lett. c) del CCNL 21/5/2018** **RISCHIO**

descrizione: INDENNITÀ CONTINUA A ESPOSIZIONE A RISCHI.

- Importo presunto previsto nel fondo € 1.500,00;
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 del CCNL21/5/2018;
- riferimento all’articolo del CCDI aziendale: art. 10 punto 3A;
- criteri di attribuzione: l’indennità i cui importi risultano determinati dai vigenti CCNL, spetta per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l’importo destinabile ad ogni singolo dipendente interessato per la remunerazione di tale indennità risulta pari a € 1,50 al giorno
- Nel caso di interruzione del servizio per assenza del dipendente interessato (ferie, malattia, permessi, aspettativa ecc..) tale indennità mensile verrà proporzionalmente ridotta;
- obiettivo che si vuole raggiungere con l’attribuzione dell’indennità in relazione anche all’interesse specifico per la collettività: garantire il rispetto delle norme contrattuali nei confronti del personale dipendente anche al fine di assicurare il corretto espletamento di alcuni servizi esterni a favore della collettività da parte degli operai dell’Ente, quali ad esempio: pulizia strade, marciapiedi, piazze e piccole manutenzioni del patrimonio.

#### **MANEGGIO VALORI**

descrizione: INDENNITÀ PER ATTIVITÀ DI MANEGGIO DENARO

- Importo presunto previsto nel fondo € 3.700,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 comma 2 lett. D) e art. 70- bis del CCNL 21/05/2018
- riferimento all’articolo del CCDI aziendale: art. 10 punto 3C

- criteri di attribuzione: come previsto dal vigente CCNL al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (ad esempio l'Economo) compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: responsabilizzare e indennizzare gli addetti al fine di consentire l'espletamento di utili attività di gestione di modiche somme di denaro.

### **TURNO – REPERIBILITA' - ai sensi dell'art. 68 c. 2 lett. d) del CCNL 21/5/2018**

#### **TURNO**

descrizione: TURNAZIONE ATTIVITÀ LAVORATIVA

- Importo presunto previsto nel fondo € 12.000,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 comma 2 lett. D) CCNL 21/05/2018;
- criteri di attribuzione: l'attribuzione dei compensi spettanti ai dipendenti interessati (polizia locale) risulta disciplinata e determinata dai vigenti CCNL
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: RISPETTO DEL CCNL allo scopo di garantire e remunerare il funzionamento e
- l'erogazione di alcuni servizi, quali quello della Polizia Locale per più giorni settimanali e/o fasce orarie più lunghe o giornate festive.

#### **REPERIBILITÀ'**

descrizione: PRONTA REPERIBILITA' DEL PERSONALE INTERESSATO

- Importo previsto nel fondo € 100,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 comma 2 lett. D) CCNL 21/05/2018;
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 21
- criteri di attribuzione: CCNL
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività, in relazione alle richieste attivate dai Responsabili di Settore.
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: testo unico non numerato
- criteri di attribuzione: L'importo è previsto dal CCNL
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: RISPETTO DEL CCNL remunerare, riconoscere e qualificare le responsabilità personale addetto.

### **COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA'- ai sensi dell'art. 68 c. 2 lett. e) del CCNL 21/5/2018**

#### **RESPONSABILE TRIBUTI**

descrizione: INDENNITÀ SPETTANTE AI DIPENDENTI NOMINATI RESPONSABILI DEI TRIBUTI COMUNALI

- Importo previsto nel fondo € 1.400,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 comma 2 lett. e) e art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 12
- criteri di attribuzione: L'importo è previsto dal CCNL
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: RISPETTO DEL CCNL remunerare, riconoscere e qualificare le responsabilità personale addetto.

**RESPONSABILE ANAGRAFE , STATO CIVILE ED ELETTORALE - ai sensi dell'art. 68 c. 2 lett. e) del CCNL 21/5/2018**

descrizione: INDENNITÀ SPETTANTE AI DIPENDENTI NOMINATI RESPONSABILI DI ANAGRAFE, STATO CIVILE ED ELETTORALE

Importo previsto nel fondo € 2.800,00

- Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 comma 2 lett. e) e art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 12
- criteri di attribuzione: L'importo è previsto dal CCNL
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: RISPETTO DEL CCNL remunerare, riconoscere e qualificare le responsabilità personale addetto.

**Art. 17 – Indennità di servizio esterno**

L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21 Maggio 2018 viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 2,00 al giorno.

Per servizio esterno, si intende che, nell'arco della singola giornata di lavoro, il dipendente ha svolto servizio all'esterno per almeno il 51% dell'orario di lavoro e su base mensile almeno il 51% delle giornate lavorative.

Il Comandante della Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza annuale, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

Importo previsto nel fondo € 2.900,00

**Art. 18 – Indennità di funzione**

L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21 Maggio 2018 può essere erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta con cadenza annuale.

L'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti.

L'indennità NON è erogabile quando il dipendente:

Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate (per i permessi L. 104, Permessi sindacali, Maternità obbligatoria, Vedi nota)1

Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare, nell'anno di riferimento.

Importo previsto nel fondo € 1.000,00

---

## **OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DI CUI AL PIANO DELLA PERFORMANCE**

### **OBIETTIVO: PRESTAZIONE SERVIZIO SU PIÙ MUNICIPI DELL'UNIONE**

Descrizione dell'obiettivo: prestare servizio su più Municipi nell'ambito dei Comuni aderenti all'UCL AM.

- Mediante l'utilizzo della propria autovettura nel tragitto casa-lavoro, prestando il proprio servizio in almeno due municipi diversi nel corso della settimana per tutta una giornata lavorativa o per mezza giornata nel caso di giornata lungo con pausa pranzo.

Trattasi di un obiettivo di miglioramento finanziato da risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dettata dall'art. 68 comma 2 del CCNL 21/5/2018. L'importo massimo attribuibile al presente obiettivo di miglioramento per l'anno 2022 è di € 550.00 lorde.

L'obiettivo rientra nel Piano delle Performance e il C.C.D.I. prevede espressamente che detti incentivi, finanziati da risorse variabili del fondo, potranno essere riconosciuti e corrisposti al personale solo previo accertamento del pieno rispetto dei vincoli di spesa del personale imposti dal legislatore e dell'ulteriore riscontro da parte del Nucleo di Valutazione del pieno rispetto delle condizioni e della disciplina contrattuale.

### **OBIETTIVO: PRESTAZIONE SERVIZIO IN CASO DI EVENTI ATMOSFERICI QUALI NEVE E GHIACCIO**

Descrizione dell'obiettivo: attivare le aziende affidatari dell'incarico e il coordinamento delle stesse per lo spargimento sale e rimozione neve nelle vie dei comuni appartenenti all'Unione.

- In caso di evento nevoso e/o formazione di ghiaccio il personale incaricato e disponibile (secondo un calendario che sarà predisposto dal Responsabile del Settore) attiva il servizio di pronto intervento chiamando gli operatori affidatari dell'incarico di spargimento sale e rimozione neve. Con i dipendenti disponibili e le imprese incaricate si dovranno eseguire gli interventi previsti dal settore LL.PP. e Manutenzioni mediante l'utilizzo delle risorse disponibili ed in dotazione delle singole amministrazioni comunali.

Trattasi di un obiettivo di miglioramento finanziato da risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dettata dall'art. 68 comma 2 del CCNL 21/5/2018. L'importo massimo attribuibile al presente obiettivo di miglioramento per l'anno 2022 è di € 2.400.00 lorde.

L'obiettivo rientra nel Piano delle Performance e il C.C.D.I. prevede espressamente che detti incentivi, finanziati da risorse variabili del fondo, potranno essere riconosciuti e corrisposti al personale solo previo accertamento del pieno rispetto dei vincoli di spesa del personale imposti dal legislatore e dell'ulteriore riscontro da parte del Nucleo di Valutazione del pieno rispetto delle condizioni e della disciplina contrattuale.

## ALTRE DESTINAZIONI:

### SPONSORIZZAZIONI- CONVENZIONI- CONTRIBUTI ALL' UTENZA

- descrizione dell'obiettivo: trattasi di servizi aggiuntivi finanziati da terzi e di incentivi previsti da Leggi specifiche. i cui criteri sono regolati dalle stesse o dai regolamenti Comunali vigenti dei Comuni dell'Unione.
- Importo di € 83,00;
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 43 Legge 449 anno 1997 – art. 4 c. 4 CCNL 2001 (art. 15 c. 1 lett. d) CCNL 1.4.99), ora art. 68 comma 2 del CCNL 21/5/2018;
- criteri di remunerazione: Regolamento interno per le sponsorizzazioni;

### RECUPERI ICI – INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE – INCENTIVO IMU TARI – COMPENSI ISTAT

- descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o dai regolamenti dei Comuni dell'Unione;
- compensi ISTAT è previsto l'importo di € 800,00 come stimata dal Responsabile del Settore Demografico. Lo stesso sarà oggetto di apposita ripartizione e liquidazione con determinazione del responsabile del settore interessato
- compenso per recupero evasione ICI è previsto l'importo di € 1.500,00, come stimata dal Responsabile del Settore Entrate. Lo stesso sarà oggetto di apposita ripartizione e liquidazione con determinazione del responsabile del settore interessato sulla scorta dell'incassato come evasione ICI nell'anno 2022.
- Incentivo Funzioni Tecniche art. 113 D.L. 50/2016: le somme previste per tale incentivo, destinato alla remunerazione del personale coinvolto nei relativi processi di lavoro, sarà liquidata su disposizione del Responsabile di riferimento a conclusione dei rispettivi lavori e /o forniture o prestazioni, nel rispetto dei criteri e percentuali fissati nell'apposito regolamento dell'Unione approvato da parte della Giunta dell'Unione Adda Martesana.  
Si precisa inoltre che le somme destinate alla remunerazione del presente incentivo saranno liquidate nel rispetto delle norme regolamentari e dei periodi di esecuzione degli interventi così come previsto dal D.Lgs 50/2016.
- Incentivo IMU-TARI: le somme previste per tale incentivo, destinato alla remunerazione del personale coinvolto nei relativi processi di lavoro, sarà liquidata su disposizione del Responsabile di riferimento sulla scorta dell'incassato come evasione IMU-TARI nell'anno 2022, nel rispetto dei criteri e percentuali fissati nell'apposito regolamento dell'Unione approvato da parte della Giunta dell'Unione Adda Martesana.

#### **c) Gli effetti abrogativi impliciti**

Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi di tutte le norme dei 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**

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione Adda Martesana n. 38 in data 25/05/2017, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati previsti

nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Unione Adda Martesana con deliberazione n. 10 del 17/10/2016 e s.m.i..

Per quanto sopra e per quant'altro esplicitato nella presente relazione, considerato che la distribuzione delle risorse del fondo incentivante e la corresponsione del medesimo ai singoli, risulta selettiva e strettamente legata al merito ed ai risultati individualmente raggiunti dai dipendenti in servizio, si attesa ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa, che i contenuti del CCDI in esame sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

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

Si attesta che nell'anno 2022 non sono previste nuove progressioni economiche.

**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 misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle Amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

L'Ente è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o Settori di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

L'Ente adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Si evidenzia che, nel rispetto della normativa vigente, il piano delle performance è adottato con Giunta dell'Unione con deliberazione n. 86 del 07/07/2022.

In caso di mancata adozione del piano è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle premialità per i dipendenti.

Il sistema di valutazione, proposto dal Nucleo di Valutazione e adottato dalla Giunta, contiene le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

**g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Previdenza integrativa destinata al personale di Polizia Locale anno 2022.

Per l'anno 2021, la previdenza integrativa per il personale di Polizia Locale finanziata con i proventi delle sanzioni amministrative del codice della strada che andranno quantificati a consuntivo 2022 sulla base delle effettive riscossioni e dei relativi vincoli di destinazione.

Pozzuolo Martesana, .....

Il Responsabile del Settore 4

Finanziario e Risorse Umane

Dott.ssa Cristina Micheli

(Firma apposta digitalmente ai sensi di legge)

## PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, è stato costituito con Determinazioni del Responsabile del Settore Finanziario e Risorse Umane n. 19 (reg. gen. 83) del 07.07.2022, n. 64 (reg. gen. 706) del 01.09.2022 con le quale si è proceduto alla costituzione della parte stabile e variabile, e aggiornato con Determina del Responsabile del Settore Finanziario e Risorse Umane N. 88 (reg. gen. 971) del 10/11/2022, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili al netto della decurtazione permanente	275.985,13
Risorse variabili	286.500,91
<b>TOTALE</b>	<b>562.486,04</b>

Ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 75/2017, anche per l'anno 2022, il totale del trattamento accessorio non può essere superiore a quello dell'anno 2016, come costituito nel rispetto delle sopra citate disposizioni, senza alcuna verifica da effettuare sulla riduzione del personale in servizio.

Inoltre, ai sensi dell' art. 67 comma 7 del CCNL del Comparto Funzioni Locali, "La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017.

#### Sezione I - Risorse STABILI

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € **283.914,13** al lordo della decurtazione permanente e sono così determinate:

#### COSTITUZIONE RISORSE STABILI

#### COSTITUZIONE

DESCRIZIONE	2022
<i>Risorse stabili - SUCCESSIVE AL CCNL 2016 - 2018</i>	
<b>ART. 67 C.1, 1°PERIODO, CCNL 2016-18 -</b>	<b>TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO</b> 257.405,07
<b>ART. 32 c. 7 CCNL 2004. Ora art. 67 c. 1-</b>	Incremento dello 0,20% del Monte Salari 2001 (Monte salari 2001: Comune di Liscate Euro 487.973,27 ---Comune di Pozzuolo Martesana Euro 728.158,00 --- Comune di Bellinzago Lombardo Euro 385.931,00 -- ---Comune di Truccazzano Euro 403.966,00) Totale Euro 4.012,00 meno % decurtazione permanente che pari a 12,81% = Euro 3.498,06) 3.498,06
<b>ART. 67 C.1, 1°PERIODO, CCNL 2016-18 -</b>	<b>TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO</b> 260.903,13
<i>RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE - CCNL 2016/2018 - ART. 67 C. 2</i>	
<b>ART. 67 C.2 Lett. c) CCNL 2016-18</b>	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO <b>IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE</b> 9.827,00
<b>ART. 67 C.3 Lett. d) CCNL 2016-18</b>	RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001

ART. 67 C.2 Lett. e) CCNL 2016-18 (*)	INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI	
ART. 67 C.2 Lett. g) CCNL 2016-18	INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - <b>neutri gli incrementi successivi al 2016, perché finanziati da una corrispondente riduzione delle risorse per straordinario</b>	
ART. 67 C.2 Lett. h) CCNL 2016-18	INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
	<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>9.827,00</b>
<b>RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE - CCNL 2016/2018 - ART. 67 C. 2</b>		
ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18 - Nuova dichiarazione congiunta: fuori limite	EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 non rapportati i part-time. Vedi CFL Aran 45	<b>7.488,00</b>
ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - nuova dichiarazione congiunta: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	<b>5.696,00</b>
	<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>13.184,00</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI</b>		<b>283.914,13</b>

## Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2022 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € **286.500,91** e sono così determinate:

### COSTITUZIONE RISORSE VARIABILI

<b>Risorse variabili soggette al limite - SUCCESSIVE CCNL 2016-2018</b>		
ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC.	<b>83,00</b>
ART. 67 C. 3 Lett. b) CCNL 2016-18	RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE-	
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	RECUPERO EVASIONE ICI	<b>1.500,00</b>
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE dal <b>19.04.2016 al 31.12.2017</b>	
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI	
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - --- <b>RIMBORSO COMPENSO PER INCARICO NON AUTORIZZATO-</b> art. 53 c. 7 d.lgs 165/2001	
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	....	
ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18	<b>IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE</b>	<b>1.695,00</b>
art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (art. 54, CCNL 14/09/2000)	<b>500,00</b>
ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18	INTEGRAZIONE 1,2% del Monte salari 1997 - <b>SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA</b>	<b>9.255,00</b>
ART. 67 C.3 Lett. i) CCNL 2016-18	NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA (ex art.15 c.5)	<b>27.400,00</b>
ART. 67 C.5 Lett. k) CCNL 2016-18	TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO D'ANNO	
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>40.433,00</b>

<b>Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016-2018</b>		
ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE -	
ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - <b>ANNO SUCCESSIVO</b>	16.175,27
ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18	SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC.	800,00
ART. 67 C.3 Lett.b) CCNL 2016-18	RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA -	
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	PROGETTAZIONE ITNERNA D.LGS. 163/2006	
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI	
Art. 67 c. 3 Lett. c) CCNL 2016-2018 e DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ---- <b>dal 01.01.2018 - al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP (compensi Euro 155.836,07 + oneri + irap )</b>	200.000,00
Circolare n. 11 del 2021 mef rgs Prot 66961 del 09.04.2021	ECONOMIE BUONI PASTO SOLO DOPO CERTIF REVISORI- <b>ANNO SUCCESSIVO</b>	
ART. 67 C.3 Lett.k) CCNL 2016-18 (*)	<b>INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO</b>	
ART. 67 C.3 Lett.j) e C.9 CCNL 2016-18	EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017 SE APPOSITO DPCM (solo Regioni e città metropolitane)	
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	RECUPERO EVASIONE imu / tari	29.092,64
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>246.067,91</b>
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>286.500,91</b>

### Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Le riduzioni al trattamento accessorio, effettuate ai sensi dei citati art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010 e art. 1, comma 236 della legge 208/2015, si intendono consolidate ai fini del vigente rispetto del limite anno 2016.

Il trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo del salario accessorio per l'anno 2022;

Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010

Riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevedeva che dal 2016 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale dovevano essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

L'art. 23 del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 74 (attuativo della riforma Madia del pubblico impiego, di modifica del D.LGS. 165/2001 e D.Lgs. 150/2009), pubblicato in G.U. in data 07 giugno 2017, ha abrogato l'art.1, comma 236 della Legge 28.12.2016 n. 208 (legge di bilancio 2017) e prevede che il Fondo produttività dell'anno 2022 sia costituito entro il tetto del 2016.

**Pertanto la base su cui calcolare il fondo 2022 è quella del 2016 senza operare la decurtazione per i dipendenti che cessano dal servizio;**

La deliberazione della Corte dei Conti Sardegna n. 60/2017 esamina il caso della costituzione del fondo di un'Unione appena nata, e stabilisce che le somme inerenti il personale devono essere determinate applicando il criterio del «ribaltamento delle quote» di pertinenza dei singoli Comuni aderenti all'Unione. Pertanto, la costituzione del fondo, sotto il profilo strettamente contabile, deve risultare a saldo zero e non comportare un

incremento della spesa per il trattamento accessorio (e, quindi, complessivamente, per il personale) precedentemente sostenuta dai singoli Comuni aderenti (delibera 8/2011 della sezione delle Autonomie).

Pertanto il fondo per le risorse umane PARTE STABILE per l'anno 2022 è stato quantificato per complessive € 275.985,10 al netto della decurtazione permanente dei fondi ammontante ad Euro 7.929,03 di cui euro 6.669,03 derivante dalla decurtazione del Fondo del Comune di Liscate ai sensi dell'articolo 9, comma 2 bis, del decreto legge 78/2010, convertito con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456 della legge n. 147/2013, ed Euro 1.260,00 di altre decurtazioni permanenti al Fondo derivanti dal Fondo del Comune di Bellinzago Lombardo;

A carico del fondo per l'anno 2022, sono pertanto previste le seguenti riduzioni consolidate:

<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI</b>	7.929
<b>DECURTAZIONE per rispetto limite 2016</b>	

Decurtazione permanente Fondo ai sensi dell'art. 9 c. 2 – bis e s.m.i. del D.L. 78/2010 (decurtazione applicata interamente sulla parte fissa)

#### Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

<b>Composizione fondo</b>	<b>Importo</b>
Risorse stabili al netto della decurtazione permanente e della decurtazione per rispetto del limite 2016	275.985,00
Risorse variabili	286.501,00
<b>TOTALE</b>	<b>562.486,00</b>

#### Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

#### 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 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:

Finanziate da risorse stabili STABILE

<b>ART. 68 C.1 CCNL 2016-18</b>	PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	126.000
<b>ART. 68 C.1 CCNL 2016-18</b>	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	42.000
	<b>TOTALE RISORE UTILIZZATE DA PARTE STABILE</b>	<b>168.000</b>

#### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Finanziate da risorse stabili STABILE

ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO -	0
	<b>TOTALE RISORE UTILIZZATE DA PARTE STABILE</b>	<b>0</b>

PARTE PREVALENTE RISORSE ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E PER MESSI NOTIFICATORI

DESCRIZIONE			2022
PARTE PREVALENTE RISORSE ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E PER MESSI NOTIFICATO RI	ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
	ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - <b>ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)</b>	120.160
	ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18 - lett. a)	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - ATTIVITA' DISAGIATE	
	ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18 lett. b)	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - ESPOSIZIONE A RISCHI -	1.500
	ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18 lett. c)	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - MANEGGIO VALORI -	3.700
	ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18	INDENNITÀ TURNO -	12.000
	ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18	REPERIBILITA'	100
	ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18	MAGGIORAZIONE ART. 24	
	ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUIES CCNL 2016-18	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' - <i>esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità</i>	
	ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUIES CCNL 2016-18	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' - STATO CIVILE , ANAGRAFE , ELETTORALE	2.800
	ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUIES CCNL 2016-18	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' - TRIBUTI	1.400
	ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUIES CCNL 2016-18	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' - ALTRO	
	ART. 68, C. 2, Lett. f) E ART. 56-QUATER CCNL 2016-18	INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE	2.900
ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18	INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE	1.000	
	<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITA' DELL'ART. 68, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F</b>	<b>145.560</b>	
	ART. 68 C.2 Lett.g)	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT - ICI - max	<b>1.500</b>
	ART. 67 C.3 Lett.c) art. 70-TER CCNL 2016-18	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE - COMPENSI ISTAT	<b>800</b>
	ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18	COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI max	<b>500</b>
		COMPENSO UNIONE	14.000
		PROGETTI FIN.TI ex art. 15 c. 5 ora art. 67 c. 3 Lett. i) ccnl 2016-2018	2.950
		SPONSORIZZAZIONI max	<b>83</b>
	ART. 68 C.2 Lett.g)	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ---- <i>dal 01.01.2018 - al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP</i>	<b>200.000</b>
		RECUPERO EVASIONE imu / tari	<b>29.093</b>

<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE</b>		<b>248.926</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE</b>		<b>562.486</b>
	<b>SOMME DA DESTINARE</b>	-

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	168.000,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	394.486,00
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	0
<b>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)</b>	<b>562.486,00</b>

### 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 168.000,00 + euro 12.000,00 di turno, (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 275.985,00.

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione relative a compensi per piani di attività per notificazione atti amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14.9.200) per un importo presunto di Euro 500,00, a compensi per recupero evasione ICI per un importo presunto di Euro 1.500,00 da erogarsi nel rispetto delle norme regolamentari di riferimento e dei vincoli in materia di spesa di personale, a compensi per Incentivo Funzioni Tecniche per Euro 200.000,00 al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP, finanziano per lo stesso importo i rispettivi incentivi.

- *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 Unione n. 38 del 25/05/2017, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che l'O.I.V. avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Si attesta che non sono state previste nuove progressioni economiche per l'anno 2022.

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

**Tabella 1 – Costituzione del fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO I – SEZIONI I, II E III)**

**COSTITUZIONE**

DESCRIZIONE		2016 con 0,20% Monte salari 2001	2021
<i>Risorse stabili - SUCCESSIVE AL CCNL 2016 - 2018</i>			
<b>ART. 67 C.1, 1°PERIODO, CCNL 2016-18 -</b>	<b>TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO</b>	257.405,07	257.405,07
<b>ART. 32 c. 7 CCNL 2004. Ora art. 67 c. 1-</b>	Incremento dello 0,20% del Monte Salari 2001 (Monte salari 2001: Comune di Liscate Euro 487.973,27 ---Comune di Pozzuolo Martesana Euro 728.158,00 --- Comune di Bellinzago Lombardo Euro 385.931,00 ----- Comune di Truccazzano Euro 403.966,00) Totale Euro 4.012,00 meno % decurtazione permanente che pari a 12,81% = Euro 3.498,06)	3.498,06	3.498,06
<b>ART. 67 C.1, 1°PERIODO, CCNL 2016-18 -</b>	<b>TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO</b>	<b>260.903,13</b>	<b>260.903,13</b>
<i>RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE - CCNL 2016/2018 - ART. 67 C. 2</i>			
<b>ART. 67 C.2 Lett. c) CCNL 2016-18</b>	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO <b>IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE</b>		9.827,00
<b>ART. 67 C.3 Lett. d) CCNL 2016-18</b>	RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
<b>ART. 67 C.2 Lett. e) CCNL 2016-18 (*)</b>	INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI		
<b>ART. 67 C.2 Lett. g) CCNL 2016-18</b>	INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - <b>neutri gli incrementi successivi al 2016, perché finanziati da una corrispondente riduzione delle risorse per straordinario</b>		
<b>ART. 67 C.2 Lett. h) CCNL 2016-18</b>	INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE		
	<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	-	9.827,00
<i>RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE - CCNL 2016/2018 - ART. 67 C. 2</i>			
<b>ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18 - Nuova dichiarazione congiunta: fuori limite</b>	<b>EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 non rapportati i part-time. Vedi CFL Aran 45</b>		7.488,00
<b>ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18</b>	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - <b>nuova dichiarazione congiunta: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18</b>		5.696,00
	<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	-	13.184,00
<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI</b>		<b>260.903,13</b>	<b>283.914,13</b>
<i>Risorse variabili soggette al limite - SUCCESSIVE CCNL 2016-2018</i>			
<b>ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18</b>	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC.	733,00	83,00
<b>ART. 67 C. 3 Lett. b) CCNL 2016-18</b>	RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE-		
<b>ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18</b>	RECUPERO EVASIONE ICI	3.250,00	1.500,00
<b>ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18</b>	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE dal <b>19.04.2016 al 31.12.2017</b>		
<b>ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18</b>	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI		
<b>ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18</b>	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - --- <b>RIMBORSO COMPENSO PER INCARICO NON AUTORIZZATO- art. 53 c. 7 d.lgs 165/2001</b>		
<b>ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18</b>	....		
<b>ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18</b>	<b>IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE</b>		1.695,00
<b>art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018</b>	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (art. 54, CCNL 14/09/2000)	500,00	500,00
<b>ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18</b>	INTEGRAZIONE 1,2% del Monte salari 1997 - <b>SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA</b>	4.969,00	9.255,00

ART. 67 C.3 Lett. i) CCNL 2016-18	NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA (ex art.15 c.5)	8.300,00	27.400,00
ART. 67 C.5 Lett. k) CCNL 2016-18	TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO D'ANNO		
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>		<b>17.752,00</b>	<b>40.433,00</b>
<i>Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016-2018</i>			
ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE -		
ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ANNO SUCCESSIVO		16.175,27
ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18	SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC.		800,00
ART. 67 C.3 Lett.b) CCNL 2016-18	RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA -		
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	PROGETTAZIONE ITNERNA D.LGS. 163/2006		
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI		
Art. 67 c. 3 Lett. c) CCNL 2016-2018 e DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ---- dal 01.01.2018 - al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP		200.000,00
Circolare n. 11 del 2021 mef rgs Prot 66961 del 09.04.2021	ECONOMIE BUONI PASTO SOLO DOPO CERTIF REVISORI- ANNO SUCCESSIVO		
ART. 67 C.3 Lett.k) CCNL 2016-18 (*)	INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO		
ART. 67 C.3 Lett.j) e C.9 CCNL 2016-18	EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017 SE APPOSITO DPCM (solo Regioni e città metropolitane)		
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	RECUPERO EVASIONE imu / tari		29.092,64
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>		<b>-</b>	<b>246.067,91</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>17.752,00</b>	<b>286.500,91</b>
<b>TOTALE FONDO</b>		<b>278.655</b>	<b>570.415,00</b>
<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI</b>		<b>7.929</b>	<b>7.929</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE FONDO DECENTRATE AL NETTO DECURTAZIONE PERMANENTE</b>		<b>270.726</b>	<b>562.486,00</b>

## CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

### COSTITUZIONE

DESCRIZIONE	2016 con 0,20% Monte salari 2001	2021	2022	DIFFERENZA 2002/2021
<i>Risorse stabili - SUCCESSIVE AL CCNL 2016 - 2018</i>				
ART. 67 C.1, 1°PERIODO, CCNL 2016-18 -	<b>TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO</b>	257.405,07	257.405,07	
ART. 32 c. 7 CCNL 2004. Ora art. 67 c. 1-	Incremento dello 0,20% del Monte Salari 2001 (Monte salari 2001: Comune di Liscate Euro 487.973,27 ---Comune di Pozzuolo Martesana Euro 728.158,00 --- Comune di Bellinzago Lombardo Euro 385.931,00 ---- Comune di Truccazzano Euro 403.966,00) Totale Euro 4.012,00 meno % decurtazione permanente che pari a 12,81% = Euro 3.498,06)	3.498,06	3.498,06	
ART. 67 C.1, 1°PERIODO, CCNL 2016-18 -	<b>TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO</b>	<b>260.903,13</b>	<b>260.903,13</b>	
<i>RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE - CCNL 2016/2018 - ART. 67 C. 2</i>				
ART. 67 C.2 Lett. c) CCNL 2016-18	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE	7.636,00	9.827,00	2.191,00

ART. 67 C.3 Lett. d) CCNL 2016-18	RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001				
ART. 67 C.2 Lett. e) CCNL 2016-18 (*)	INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI				
ART. 67 C.2 Lett. g) CCNL 2016-18	INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO -neutri gli incrementi successivi al 2016, perché finanziati da una corrispondente riduzione delle risorse per straordinario				
ART. 67 C.2 Lett. h) CCNL 2016-18	INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE				
	<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	-	<b>7.636,00</b>	<b>9.827,00</b>	<b>2.191,00</b>
<b>RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE - CCNL 2016/2018 - ART. 67 C. 2</b>					
RT 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18 - Nuova dichiarazione congiunta: fuori limite	EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 non rapportati i part-time. Vedi CFL Aran 45		7.488,00	7.488,00	
ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - nuova dichiarazione congiunta: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18		5.696,00	5.696,00	
	<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	-	<b>13.184,00</b>	<b>13.184,00</b>	
<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI</b>		<b>260.903,13</b>	<b>281.723,13</b>	<b>283.914,13</b>	<b>2.191,00</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite - SUCCESSIVE CCNL 2016-2018</b>					
ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC.	733,00	733,00	83,00	- 650,00
ART. 67 C. 3 Lett. b) CCNL 2016-18	RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE-				
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	RECUPERO EVASIONE ICI	3.250,00	3.250,00	1.500,00	- 1.750,00
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE dal 19.04.2016 al 31.12.2017				
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI				
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - --- RIMBORSO COMPENSO PER INCARICO NON AUTORIZZATO- art. 53 c. 7 d.lgs 165/2001				
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	....				
ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18	IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE			1.695,00	1.695,00
art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (art. 54, CCNL 14/09/2000)	500,00	500,00	500,00	-
ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18	INTEGRAZIONE 1,2% del Monte salari 1997 - SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	4.969,00	9.255,00	9.255,00	-
ART. 67 C.3 Lett. i) CCNL 2016-18	NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA (ex art.15 c.5)	8.300,00	25.000,00	27.400,00	2.400,00
ART. 67 C.5 Lett. k) CCNL 2016-18	TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO D'ANNO				
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>17.752,00</b>	<b>38.738,00</b>	<b>40.433,00</b>	

<i>Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016-2018</i>					
ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE -				
ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - <b>ANNO SUCCESSIVO</b>		12.623,56	16.175,27	3.551,71
ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18	SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC.			800,00	800,00
ART. 67 C.3 Lett.b) CCNL 2016-18	RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA -				
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	PROGETTAZIONE ITNERNA D.LGS. 163/2006				
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI				
Art. 67 c. 3 Lett. c) CCNL 2016-2018 e DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ---- <i>dal 01.01.2018 - al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP (compensi Euro 155.836,07 + oneri + irap )</i>		309.000,00	200.000,00	- 109.000,00
Circolare n. 11 del 2021 mef rgs Prot 66961 del 09.04.2021	ECONOMIE BUONI PASTO SOLO DOPO CERTIF REVISORI- <b>ANNO SUCCESSIVO</b>		3.542,24		
ART. 67 C.3 Lett.k) CCNL 2016-18 (*)	<b>INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO</b>				
ART. 67 C.3 Lett.j) e C.9 CCNL 2016-18	EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017 SE APPOSITO DPCM (solo Regioni e città metropolitane)				
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	RECUPERO EVASIONE imu / tari			29.092,64	29.092,64
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	-	<b>325.165,80</b>	<b>246.067,91</b>	<b>- 79.097,89</b>
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>17.752,00</b>	<b>363.903,80</b>	<b>286.500,91</b>	<b>- 77.402,89</b>
	<b>TOTALE FONDO</b>	<b>278.655</b>	<b>645.627</b>	<b>570.415</b>	<b>- 75.212</b>
	CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	7.929	7.929	7.929	
	DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017				
	<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE FONDO DECENTRATE AL NETTO DECURTAZIONE PERMANENTE</b>	<b>270.726</b>	<b>637.698</b>	<b>562.486</b>	<b>- 75.212</b>
	<b>RIEPILOGO</b>				
	TOT. RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE	260.903	268.539	270.730	2.191
	TOT. RISORSE STABILI NON SOGGETTE A LIMITE	-	13.184	13.184	
	TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2	17.752	38.738	40.433	1.695
	TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2	-	325.166	246.068	- 79.098
	<b>TOTALE FONDO</b>	<b>278.655</b>	<b>645.627</b>	<b>570.415</b>	<b>-75.212</b>
	DI CUI FONDO SOGGETTO	278.655	307.277	311.163	3.886
	FONDO NON SOGGETTO	0	338.350	259.252	-79.098

STANZIAMENTO PO E SEGRETARIO	219.471	166.400	185.250	18.850
FONDO STRAORDINARIO	29.637	29.637	29.637	
<b>TOTALE COMPLESSIVO soggetto a LIMITE (il LIMITE 2016 E' PARI EURO 527.763,00)</b>	<b>527.763</b>	<b>503.314</b>	<b>526.050</b>	<b>22.736</b>
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	7.929	7.929	7.929	
<b>TOTALE COMPLESSIVO SOGGETTO A LIMITE AL NETTO DECURTAZIONE PERMANENTE</b>	<b>519.834</b>	<b>495.385</b>	<b>518.121</b>	<b>22.736</b>
DIFF.		24.449	1.713	

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO II – SEZIONI I, II E III)

### UTILIZZO

DESCRIZIONE		2022	
DA PARTE STABILE	ART. 68 C.1 CCNL 2016-18	PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	126.000
	ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO -	
	ART. 68 C.1 CCNL 2016-18	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	42.000
	ART. 68 C.1 CCNL 2016-18	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO	
	ART. 68 C.1 CCNL 2016-18	INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO	
<b>TOTALE RISORE UTILIZZATE DA PARTE STABILE</b>		<b>168.000</b>	
DESCRIZIONE		2022	
PARTE PREVALENTE RISORSE ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E PER MESSI NOTIFICATORI	ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
	ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - <b>ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)</b>	120.160
	ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18 - lett. a)	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - ATTIVITA' DISAGIATE	
	ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18 lett. b)	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - ESPOSIZIONE A RISCHI -	1.500
	ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18 lett. c)	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - MANEGGIO VALORI -	3.700
	ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18	INDENNITÀ TURNO - STIMA	12.000
	ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18	REPERIBILITA' STIMA	100
	ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18	MAGGIORAZIONE ART. 24	
	ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUIES CCNL 2016-18	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' - <i>esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità</i>	
ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUIES CCNL 2016-18	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' - STATO CIVILE , ANAGRAFE , ELETTORALE	2.800	

ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUIES CCNL 2016-18	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' - TRIBUTI	1.400
ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUIES CCNL 2016-18	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' - ALTRO	
ART. 68, C. 2, Lett. f) E ART. 56-QUATER CCNL 2016-18	INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE	2.900
ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18	INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE	1.000
	<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITA' DELL'ART. 68, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F</b>	<b>145.560</b>
ART. 68 C.2 Lett.g)	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT - ICI - <b>max</b>	<b>1.500</b>
ART. 67 C.3 Lett.c) art. 70-TER CCNL 2016-18	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE - COMPENSI ISTAT	<b>800</b>
ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18	COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI <b>max</b>	<b>500</b>
	COMPENSO UNIONE	14.000
	PROGETTI FIN.TI ex art. 15 c. 5 ora art. 67 c. 3 Lett. i) ccnl 2016-2018	2.950
	SPONSORIZZAZIONI <b>max</b>	<b>83</b>
ART. 68 C.2 Lett.g)	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ---- <i>dal 01.01.2018 - al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP</i>	<b>200.000</b>
	RECUPERO EVASIONE imu / tari	<b>29.093</b>
	<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>248.926</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE</b>		<b>562.486</b>
	<b>SOMME DA DESTINARE</b>	<b>-</b>

<b>DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE 2021 - 2022</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	<b>180.000,00</b>	<b>168.000,00</b>	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	<b>457.698,00</b>	<b>394.486,00</b>	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>637.698,00</b>	<b>562.486,00</b>	<b>-75.212,00</b>

**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/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono allocati i seguenti capitoli di spesa:  
MISSIONE 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione;  
PROGRAMMA 10 – Risorse Umane

MACROAGGREGATO – 1.01.01.01

quota parte cap. 1005 – 1010 – 1015 – 1016 – 1020 - per compensi incentivanti lordi da erogare ai dipendenti;

quota parte cap. 1025 – 1026 – 1027 - per gli oneri riflessi relativi ai compensi incentivanti;

quota parte cap. 1030 – 1031 – 1032 - per l'Irap relativa ai compensi incentivanti;

**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 2021 (anno precedente) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione 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: € 16.175,27 (risparmi da lavoro straordinario);

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

Il fondo trova copertura, come segue:

- nel capitolo n. 1005 -1010 1015 – 1016 - 1020 gestione competenza;
- nel capitolo n. 1021 gestione residui;
- nel capitolo n. 1025 – 1026 – 1027 gestione competenza per gli oneri riflessi;
- nei capitoli n. 1030 – 1031 – 1032 gestione competenza per l'Irap

Pozzuolo Martesana, lì 02/12/2022

Prot. n. 12473

Il Responsabile del Settore  
Finanziario e Risorse Umane  
Dott.ssa Cristina Micheli  
(Firma apposta digitalmente ai sensi di legge)