



## Città di Seregno

### provincia di Monza e Brianza

In sede di delegazione trattante si è proceduto, in data 26.3.2024, alla sottoscrizione di un'ipotesi d'integrazione al contratto collettivo integrativo (cci) parte normativa 2023-2025 - parte economica 2023, sottoscritto il 22.12.2023, che integra la disciplina dell'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 16 del cci sopra richiamato. Si evidenzia che tale integrazione nulla modifica sulla destinazione delle risorse.

Alla luce di quanto sopra di seguito si riporta la relazione illustrativa all'ipotesi sopra richiamata per la parte relativa all'integrazione, nulla modificandosi per le altre parti del cci parte normativa 2023-2025 - parte economica 2023, sottoscritto il 22.12.2023; mentre per la parte finanziaria si conferma quanto già contenuto nella relazione tecnico-finanziaria prot. 123176 del 14.12.2023, sulla quale l'organo di revisione contabile aveva certificato "la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con le risorse ed i vincoli previsti nel Bilancio 2023", giusta nota prot. n. 125196 del 21.12.2023, che per completezza si riporta.

### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2023 (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)**

#### **MODULO 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2023-2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: segretario generale – dirigente servizi alla città e sviluppo economico – dirigente area affari economico finanziari
		Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione
		Organizzazioni sindacali firmatarie
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>		Parte normativa 2023-2025 – parte economica 2023
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	Intervento dell'Organo di controllo interno	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Ai sensi dell'art.23bis del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il piano integrato delle attività e dell'organizzazione (sottosezione: performance) è stato adottato con deliberazione di G.C. n. n. 49 del 4.4.2023, integrata con successivo atto n. 91 del 27.7.2023</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</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> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PIAO</li> <li>- Relazione finale sulla performance</li> <li>- Composizione nucleo di valutazione</li> <li>- Curricula e redditi dirigenti</li> <li>- Curricula posizioni organizzative</li> <li>- Dati di assenze e presenza personale dipendente</li> <li>- Contrattazione integrativa decentrata</li> </ul>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

## Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

### a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

1. Il Contratto Integrativo di riferimento prevede che la parte stabile del fondo delle risorse decentrate sia destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - differenziali stipendiali personale in servizio (art. 80, c. 1, CCNL 16.11.2022);
  - indennità di comparto (art. 80, c. 1, CCNL 16.11.2022);
  - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido (art. 80, c. 1, CCNL 16.11.2022);
  - indennità ex VIII livelli (art. 80, c. 1, CCNL 16.11.2022);
2. I rimanenti istituti sono finanziati con la parte residua delle risorse stabili del fondo e per l'eccedenza con la parte della variabile, come specificato nei punti successivi;
3. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.

### 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 2023 (escluse le destinazioni fisse e vincolate) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

#### **INDENNITA':**

##### **INDENNITA': condizioni di lavoro**

- *descrizione*: indennità giornaliera riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori;
- *Importo massimo previsto nel fondo*: € 17.000,00;
- *Riferimento alla norma del CCNL*: art. 80, c. 2, lett. c, CCNL 16.11.2022;
- *riferimento all'articolo del CCI*: art. 14;
- *criteri di attribuzione*:
  1. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del/la lavoratore/trice, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

2. Ai fini del riconoscimento della sopra richiamata indennità, da riconoscere al personale, si individuano le seguenti attività cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità giornaliera
Prestazioni di sportello aperto al pubblico per almeno 25 ore settimanali: può beneficiare solo il personale formalmente assegnato allo sportello che svolge attività di front office per più di 18 ore settimanali	€ 2,00
Prestazioni di lavoro svolte almeno 3 volte la settimana oltre le ore 18,00 su attività di diretto supporto degli organi istituzionali	€ 2,00
Prestazioni che comportano attività di sopralluogo presso il domicilio di utenza problematica o disagiata	€ 2,00

3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.  
 Ai fini del riconoscimento della sopra richiamata indennità, da riconoscere al personale, si individuano le seguenti attività cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità giornaliera
Utilizzo di mezzi, macchinari o strumenti che possono determinare lesioni, traumi o scottature pericolose	€ 2,00
Azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti che possono determinare traumi o lesioni	€ 2,00
Guida di autoveicoli, motociclette e biciclette che possono determinare lesioni e traumi, limitatamente alle figure di autista, custode sociale, messo, operaio addetto alla manutenzione, necroforo	€ 2,00

4. Qualora l'attività di un dipendente integri entrambe le fattispecie di disagio e rischio verrà riconosciuta un'unica indennità giornaliera per un valore di € 3,00.  
 5. Agli agenti contabili, nonché ad eventuali sub-agenti o ad altri dipendenti formalmente assegnatari della responsabilità di maneggiare valori in via continuata è riconosciuta la connessa indennità giornaliera, sulla base di specifica comunicazione da parte del servizio ragioneria sui valori trattati, commisurata all'entità di quanto trattato come di seguito

Tipo di attività	Importo indennità giornaliera
agenti contabili che maneggiano valori in via continuata per valori annuali sino a € 10.500,00	€ 1,00
agenti contabili che maneggiano valori in via continuata per valori annuali fra € 10.500,01= e € 51.500,00	€ 1,50
agenti contabili che maneggiano valori in via continuata per valori annuali superiori a € 51.500,00	€ 2,00

6. Per coloro che svolgono la mansione con una frequenza mensile inferiore ad un giorno l'indennità è dovuta solo se il totale del valore maneggiato è pari o superiore alla metà del valore massimo della prima fascia. In ogni caso l'indennità liquidata non deve essere superiore al valore maneggiato.  
 7. Le parti si danno atto che l'assenza di riconoscimento della indennità equivale ad assenza del presupposto per l'applicabilità delle connesse specifiche responsabilità contabili e di cassa.

Fermo quanto indicato al precedente capoverso, le parti potranno ulteriormente disciplinare, per il futuro il corretto rapporto fra l'attribuzione della mansione continuativa di maneggiare valori, la eventuale qualifica di agente contabile e le connesse responsabilità.

- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* applicazione delle disposizioni contrattuali dettate in materia.

**INDENNITA': specifiche responsabilità**

- *descrizione:* prestazioni che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, non assunto con contratto a tempo determinato di Alta Specializzazione ex art. 110, c.1, D.Lgs. 267/2000 e non incaricato di funzioni dell'area delle Elevate Qualificazioni;
- *Importo massimo previsto nel fondo:* € 22.000,00;
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 84 CCNL 16.11.2022;
- *riferimento all'articolo del CCI:* art. 16;
- *criteri di attribuzione:* sono contenuti nell'art. 16 sopra indicato.  
L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 350,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato sulla base della pesatura di ogni singola posizione individuata in Conferenza dei dirigenti
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* applicazione delle disposizioni contrattuali dettate in materia.

**INDENNITA': servizio esterno Polizia Locale**

- *descrizione:* l'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza
- *Importo massimo previsto nel fondo:* € 13.000,00;
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 100 CCNL 16.11.2018;
- *riferimento all'articolo del CCI:* art. 19;
- *criteri di attribuzione:*
  1. In relazione alla nuova articolazione dei turni di servizio della Polizia Locale ed al connesso potenziamento del servizio esterno la relativa indennità compete al personale di Polizia locale che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza, e precisamente:
    - Nucleo autoradio (1° e 2° turno)
    - Nucleo sicurezza urbana
    - Polizia di prossimità (servizio appiedato ZTL, Vigile di Quartiere)
    - Ufficiale di turno (1° e 2°)
  2. Nel caso di servizio esterno reso per attività che non rientrano tra quelle indicate al comma 1, e precisamente notifiche, residenze, scuole, sopralluoghi amministrativi, verrà riconosciuta l'indennità nell'importo di cui al successivo comma 4.
  3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21.5.2018.
  4. La misura dell'indennità viene stabilita come segue:

Tipo di attività	Importo indennità giornaliera
Attività esterna, come individuata al comma 1, svolta sul 3° turno e sul turno serale festivo	€ 5,00
Attività esterna, come individuata al comma 1, svolta sul 1° e 2° turno	€ 4,00
Attività esterna, come individuata al comma 2, svolta sul 1° e 2° turno	€ 2,00

5. Atteso che tali indennità sono finalizzate a favorire il rafforzamento del presidio del

territorio con particolare riferimento alla sicurezza urbana e stradale, il relativo aumento, per il differenziale rispetto agli importi stabiliti dal precedente CCI sottoscritto il 10.12.2021, è finanziato da apposita quota destinata dei proventi delle violazioni al codice della strada

- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* applicazione delle disposizioni contrattuali dettate in materia.

#### **INDENNITA': di funzione personale Polizia Locale**

- *descrizione:* esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito funzioni svolte da parte del personale delle aree Istruttori e Funzionari, non assunto con contratto a tempo determinato di Alta Specializzazione ex art. 110, c.1, D.Lgs. 267/2000, e non incaricato di funzioni dell'area delle Elevate Qualificazioni
- *Importo massimo previsto nel fondo:* € 4.000,00;
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 97 CCNL 16.11.2022;
- *riferimento all'articolo del CCI:* art. 17;
- *criteri di attribuzione:* sono contenuti nell'art. 16 e 17 del cci
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* applicazione delle disposizioni contrattuali dettate in materia.

#### **INDENNITA': per il turno prestatato nelle giornate festive infrasettimanali**

- *descrizione:* al dipendente che lavora nelle giornate festive infrasettimanali è riconosciuta la maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022. In luogo della corresponsione dell'indennità di turno il dipendente può in ogni caso optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo
- *Importo massimo previsto nel fondo:* all'interno dello specifico fondo per indennità di turno;
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 7, c. 1 lett ac), CCNL 16.11.2022;
- *riferimento all'articolo del CCI:* art. 18;
- *criteri di attribuzione:* sono contenuti nell'art. 18 del cci
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* applicazione delle disposizioni contrattuali dettate in materia.

#### **INDENNITA': incentivi previsti da disposizioni di legge**

- *descrizione:* compensi previsti da specifiche disposizioni di legge;
- *Importo massimo previsto nel fondo:* € 99.324,70;
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 80, c. 2, lett. g, CCNL 16.11.2022;
- *riferimento all'articolo del CCI:* art. 20;
- *criteri di attribuzione:* Le attività alle quali sono correlati degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge attengono:
  - indennità messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/00)
  - gli incentivi per il settore entrate (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018, n. 145);
  - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma e secondo i criteri di cui allo specifico regolamento;
  - i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente di cui all'art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma e secondo i criteri di cui allo specifico regolamento;
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* applicazione delle disposizioni contrattuali dettate in materia.

#### c) Gli effetti abrogativi impliciti

Parte non pertinente allo specifico accordo.

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 definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 175 del 25 settembre 2012, integrata con successivo atto n. 96 del 29.7.2021, 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 recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi con deliberazione di G.C. n. 182 del 2 agosto 2011.

In particolare all'art. 13 e al successivo art. 22 del cci vengono disciplinati i criteri di ripartizione del fondo destinato alla performance individuale e collettiva e la correlazione tra detti compensi a quelli previsti da particolari disposizioni di legge.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche all'interno delle singole aree professionali sono stati disciplinati all'art. 15 del cci.

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

Ai sensi dell'art. 23 e seguenti del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con i quali è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi e secondo le modalità:

1. definizione e approvazione da parte del Consiglio Comunale del DUP allineato alle linee programmatiche di mandato;
2. definizione e assegnazione formale degli obiettivi ai dirigenti da parte della Giunta nell'ambito del Piano esecutivo di gestione (piano della performance), nonché determinazione per ciascuno di essi dei valori attesi di risultato, dei rispettivi indicatori e delle risorse assegnate;
3. monitoraggio in corso di esercizio da parte della Giunta, del Nucleo di Valutazione e dei Dirigenti, e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale a cura della Giunta, del Nucleo di Valutazione e dei Dirigenti, ciascuno in funzione del proprio ambito;
5. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati al Consiglio comunale, alla Giunta, al Comitato di direzione e al Nucleo di Valutazione nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano delle performance, sottosezione del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione, è l'ambito in cui il Comune esplicita gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e i relativi indicatori e valori programmati per la misurazione e la valutazione delle performance individuali; dà avvio al ciclo di gestione della performance. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il piano delle performance e la relazione sulle performance sono i documenti principali che costituiscono il ciclo delle performance.

L'erogazione dei premi connessi legati alla performance organizzativa ed individuale, disciplinati dal Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati, applicando altresì

correttamente la differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del richiamato CCNL 2018

g) Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

**MODULO 1 - Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è stato costituito con determinazione del dirigente d'area programmazione ed organizzazione n. 1195 del 24.11.2023 per un totale di € 1.014.161,45, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

*Sezione I – Risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità*

<b>CONTRATTO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO</b>
C.C.N.L. 16.11.2022	art. 79 c. 1, lett. a) - risorse di cui all'art. 67, c. 1 e 2, lett. a), b), c), d), e), f), g) CCNL 21.5.2018	€ 684.506,73
	art. 79, c. 1, lett. b) – importo pari a € 84,50 per dipendenti in servizio al 31.12.2018	€ 18.505,50
	art. 79, c. 1, lett. c) – incremento dotazione organica per nuove assunzioni ai sensi dell'art. 33 D.L. 34/2018	€ 70.226,70
	art. 79, c. 1 lett. d) – rideterminazione per incremento stipendio	€ 16.361,80
	art. 79 c. 1-bis - Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 – dal 1.4.2023	€ 69.153,17
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>€ 858.753,90</b>

*Sezione II – Risorse variabili*

<b>CONTRATTO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO</b>
C.C.N.L. 16.11.2022	art. 79, c. 2, lett. a) - risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. a), b), c), d), e), f), g), j), k) CCNL 21.5.2018	€ 100.380,34
	art. 79, c. 2, lett. b) - ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997	€ 48.311,09
	Art. 79 c. 2, lett. c): scelte organizzative gestionali e di politica retributiva (obiettivi anche di mantenimento nel piano performance)	€ -
	Art. 7, c. 2, lett. d) - economie fondo straordinario anno precedente	€ 9.509,90

Art. 79, c. 3 - 0,22% del monte salari anno 2018 - quota carico fondo	€	11.236,05
Art. 79, c. 5 - quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 - una tantum	€	48.247,05
Art.80, c. 1 - economie fondo anno precedente	€	5.476,07
<b>TOTALE</b>	<b>€</b>	<b>223.160,05</b>

*Sezione III - Decurtazioni fondo*

<b>CONTRATTO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO</b>
L. 143/2013	art. 1, c. 456: decurtazione di un importo pari alle riduzioni operate per effetto della riduzione calcolata ai sensi dell'art. 9, c. 2bis D.L. 78/2010 - parte stabile	€ 67.752,95
D.Lgs. 75/17	art. 23: riduzione per rispetto del limite fondo anno 2016	€ -
<b>TOTALE</b>		<b>€ 67.752,95</b>

Le decurtazioni effettuate sono relative a:

- a. Riduzione del fondo operata nell'anno 2015, in applicazione di quanto disposto dall'art. 1, c.456 L. 147/2013 e dalla Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 20 del 8.5.2015;

Quanto al rispetto del limite di spesa del fondo risorse decentrate relativo all'anno 2016, nessuna decurtazione si rende necessaria, atteso che il fondo risulta inferiore al predetto limite, come di seguito specificato nel prospetto riepilogativo:

	<b>2016</b>	<b>2023</b>
parte stabile	€ 603.423,53	€ 791.000,95
parte variabile	€ 233.373,92	€ 223.160,50
spesa area posizioni organizzative		€ 89.276,61
Indennità ad personam		€ 32.753,65
limite fondi dirigenti e segretario	€ 223.810,08	€ 216.942,25
Fondo lavoro straordinario	€ 92.500,00	€ 92.500,00
decurtazione rispetto limite fondo 2015	€ 21.536,38	
	<b>€ 1.131.571,15</b>	<b>€ 1.445.633,96</b>
a dedurre:		
incentivo Merloni	€ -	€ 40.724,70
entrate di provenienza esterna qualificate da un vincolo di destinazione alla componente variabile del trattamento accessorio	€ -	€ 20.000,00
Compensi avvocatura	€ -	€ 5.000,00
Compensi ISTAT	€ -	€ -
Incentivo IMU-TARI	€ -	€ 33.600,00
residui anno precedente	€ 12.916,83	€ 14.985,97
Applicazione CCNL 16.1.2022		€ 134.709,78

0,22% monte salari 2018	€ -	€ 11.236,05
arretrati fondo 2021-2022 art. 79 c. 1 e 3		€ 48.247,05
Totale detrazioni	€ 12.916,83	€ 308.503,56
<b>LIMITE FONDI</b>	€ 1.118.654,32	<b>€ 1.137.130,40</b>
Aumento in applicazione art. 33 D.L. 34/2019	€ 95.768,03	
<b>LIMITE ART. 23 D.LGS. 75/2017</b>	<b>€ 1.214.422,35</b>	

L'adeguamento del limite di cui all'art. 23 D.Lgs. 75/2017 è stato così determinato:

anno	Personale al 31.12.
2018	202,58
2023	226,76
differenza	24,18

Fondo risorse decentrate anno 2018 (al netto delle voci non rilevanti)	€ 802.344,24
valore medio pro-capite	€ 3.960,63
differenza personale dipendente al 31.12	24,18
aumento art. 33	€ 95.768,03

Si prende atto che il Collegio dei Revisori dei Conti ha fornito apposita attestazione in merito alla correttezza del calcolo – giusta dichiarazione prot. n. 74635 del 23.11.2023.

*Sezione IV – Sintesi costituzione fondo*

Fondo tendenziale

RISORSE STABILI	€ 791.000,95
RISORSE VARIABILI	€ 223.160,50
<b>TOTALE FONDO TENDENZIALE</b>	<b>€ 1.014.161,45</b>

Decurtazioni del fondo tendenziale

DECURTAZIONE rispetto fondo 2016	€ -
<b>TOTALE DECURTAZIONE</b>	€ -

Fondo sottoposto a certificazione

<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 1.014.161,45</b>
---------------------	-----------------------

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

**MODULO 2 -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 cci 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:

<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO</b>
--------------------	----------------

indennità di comparto (art. 80, c. 1, CCNL 16.11.2022)	€ 113.000,00
Progressioni orizzontali personale in servizio (art. 80, c. 1, CCNL 16.11.2022)	€ 355.500,00
Indennità ex 8 <sup>^</sup> q.f. (art. 80, c. 1, CCNL 16.11.2022)	€ 3.050,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 80, c. 1, CCNL 16.11.2022)	€ 7.500,00
Progressioni orizzontali nell'anno (art. 80, c. 2, lett. j CCNL 16.11.2022)	€ 17.000,00
<b>TOTALE</b>	€ 496.050,00

*Sezione II -Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo*

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

<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO</b>
Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale (art. 80, c. 2, lett. a e b, CCNL 16.11.2022)	€ 253.436,75
Indennità condizioni di lavoro (art. 80, c. 2, lett. c, CCNL 16.11.2022)	€ 17.000,00
Indennità di turno, reperibilità e compensi (art. 80, c. 2, lett. d, CCNL 16.11.2022)	€ 109.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 80, c. 2, lett. e, CCNL 16.11.2022)	€ 22.000,00
Indennità di funzione Polizia Locale (art. 80, c. 2, lett. f, CCNL 16.11.2022)	€ 4.000,00
Compensi previsti da disposizioni di legge e compensi ISTAT (art. 80, c. 2, lett. g, CCNL 16.11.2022)	€ 99.324,70
Compensi messi notificatori (art. 80, c. 2, lett. h, CCNL 16.11.2022)	€ 350,00
Indennità servizio esterno Polizia Locale (art. 100 CCNL 16.11.2022)	€ 13.000,00
<b>TOTALE</b>	€ 518.111,45

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

	€ -
<b>TOTALE</b>	€ -

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

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ 496.050,00
destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 518.111,45
eventuali destinazioni ancora da regolare	€ -
<b>TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	€ 1.014.161,45

*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*

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

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 € 496.050,00 sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di € 791.000,95.

Si attesta altresì che le risorse, di seguito elencate, con vincolo di destinazione finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, gli incentivi accanto ad ognuno indicato:

	<b>Fondo</b>	<b>Incentivo</b>
Compensi messi notificatori (art. 68, c. 2 lett. h CCNL 21.5.2018)	€ 350,00	€ 350,00
Compensi previsti da disposizioni di legge e compensi ISTAT (art. 68, c. 2 lett. g – art. 67, c.3 lett. c – art. 70-ter)	€ 99.324,70	€ 99.324,70

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

Si attesta che gli incentivi legati alla performance organizzativa ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 175 del 25.9.2012, 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 recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi con deliberazione di GC n. 182 del 2 agosto 2011.

c. 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 le progressioni orizzontali verranno espletate secondo criteri di selettività di cui all'art. 15 dell'ipotesi di cci, in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 14 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.

### MODULO 3 – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato anno precedente

**TABELLA 1** – Schema generale riassuntivo costituzione fondo anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2022  
Amministrazione COMUNE DI SEREGNO

#### COSTITUZIONE FONDO

<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>		Fondo 2022	Diff. 2023-2022
<b>Risorse storiche</b>			
Fondo unico consolidato	€ 684.506,73	€ 573.081,02	€ 1.214,46
art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21.5.2018 – € 83,20 per n. personale in servizio al 31.12.2015 - a valere dall'anno 2019		€ 19.635,20	
art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 – rideterminazione per incremento stipendio		€ 11.054,12	
art. 67 comma 2 lett. d) CCNL 21.5.2018 - RIA e assegni personali personale cessato – ammontare intero anno successivo cessazione		€ 18.518,34	
art. 67 comma 2 lett. g) CCNL 21.5.2018 - incremento per riduzione stabile fondo per lavoro straordinario		€ 2.763,04	
art. 67 comma 2 lett. h) – incremento per aumento dotazione organica		€ 58.240,55	
art. 79, c. 1, lett. b) CCNL 16.11.2022 – importo pari a € 84,50 per dipendenti in servizio al 31.12.2018	€ 18.505,50	€ -	€ 18.505,50
art. 79, c. 1, lett. c) CCNL 16.11.2022 – incremento dotazione organica per nuove assunzioni ai sensi dell'art. 33 D.L.	€ 70.226,70	€ -	€ 70.226,70

34/2018			
art. 79, c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 – rideterminazione per incremento stipendio	€ 16.361,80	€ -	€ 16.361,80
art. 79 c. 1-bis – CCNL 16.11.2022 - Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 – dal 1.4.2023	€ 69.153,17	€ -	€ 69.153,17
<b>Totale risorse stabili</b>	<b>€ 858.753,90</b>	<b>€ 683.292,27</b>	<b>€ 175.461,63</b>

**Risorse variabili**

<b>Poste variabili sottoposte all'art. 23 D.Lgs. 75/2017</b>			
Art. 79 c. 2, lett. c) – CCNL 16.11.2022 -: scelte organizzative gestionali e di politica retributiva (obiettivi anche di mantenimento nel piano performance)	€ -	€ 117.000,00	-€ 117.000,00
art. 79, c. 2, lett. a CCNL 16.11.2022: risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. d) CCNL 21.5.2018	€ 705,64	€ 705,64	€ -
art. 79, c. 2, lett. a CCNL 16.11.2022: risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. f) CCNL 21.5.2018	€ 350,00	€ 1.000,00	-€ 650,00
art. 79, c. 2, lett. b CCNL 16.11.2022: art. 67 c. 4 CCNL 21.5.2018	€ 48.311,09	€ 48.311,09	€ -
<b>Poste variabili non sottoposte all'art. 23 D.Lgs. 75/2017</b>			
art. 79, c. 2, lett. a - risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 21.5.2018	€ 99.324,70	€ 72.724,70	€ 26.600,00
Art. 79, c. 2 lett. d), CCNL 16.11.2022 – economie fondo straordinario anno precedente	€ 9.509,90	€ -	€ 9.509,90
Art. 79 c. 4 CCNL 16.11.2022 - 0,22% del monte salari anno 2018 – quota carico fondo	€ 11.236,05	€ -	€ 11.236,05
Art. 79, c. 5 CCNL 16.11.2022 - quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 - una tantum	€ 48.247,05	€ -	€ 48.247,05
Art.80, c. 1 CCNL 16.11.2022 - economie fondo anno precedente	€ 5.476,07	€ 39.736,90	-€ 34.260,83
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>€ 223.160,50</b>	<b>€ 279.478,33</b>	<b>-€ 56.317,83</b>

**Decurtazioni del Fondo**

riduzione operate per l'anno 2014	€ 67.752,95	€ 67.752,95	€ -
riduzione per rispetto del limite fondo anno 2016	€ -	€ -	€ -
<b>Totale decurtazioni</b>	<b>€ 67.752,95</b>	<b>€ 67.752,95</b>	<b>€ -</b>

**Risorse del fondo sottoposte a certificazione**

Risorse stabili	€ 858.753,90	€ 683.292,27	€ 175.461,63
Risorse variabili	€ 223.160,50	€ 279.478,33	-€ 56.317,83
decurtazioni	€ 67.752,95	€ 67.752,95	€ -
<b>Totale risorse fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 1.014.161,45</b>	<b>€ 895.017,65</b>	<b>€ 119.143,80</b>

**TABELLA 2** – Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo fondo anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2022

Amministrazione: COMUNE DI SEREGNO

**PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO**

<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>		Fondo 2022	Diff. 2023-2022
Indennità di comparto	€ 113.000,00	€ 108.000,00	€ 5.000,00
Progressioni orizzontali personale in servizio	€ 355.500,00	€ 285.000,00	€ 70.500,00
Indennità ex 8 <sup>^</sup> q.f.	€ 3.050,00	€ 3.400,00	-€ 350,00
Indennità personale asilo nido, educativo e docente scolastico	€ 7.500,00	€ 7.500,00	€ -
Progressioni orizzontali nell'anno (art. 68, c. 2, lett. j CCNL 21.5.2018)	€ 17.000,00	€ 17.300,00	-€ 300,00
<b>Totale destinazioni non regolate dal cci</b>	<b>€ 496.050,00</b>	<b>€ 421.200,00</b>	<b>€ 74.850,00</b>

**Destinazioni regolate in sede di contrattazione**

**integrativa**

Indennità di responsabilità	€ 22.000,00	€ 20.500,00	€ 1.500,00
Indennità funzioni di Polizia Locale	€ 4.000,00	€ 4.000,00	€ -
Indennità di turno - reperibilità	€ 109.000,00	€ 98.000,00	€ 11.000,00
Indennità condizioni di lavoro	€ 17.000,00	€ 8.000,00	€ 9.000,00
Indennità servizio esterno Polizia Locale	€ 13.000,00	€ 12.000,00	€ 1.000,00
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale	€ 253.436,75	€ 257.592,95	-€ 4.156,20
Compensi messi notificatori	€ 350,00	€ 1.000,00	-€ 650,00
Compensi prevista da disposizioni di legge e compensi ISTAT	€ 99.324,70	€ 72.724,70	€ 26.600,00
<b>Totale destinazioni regolate in sede di cci</b>	<b>€ 518.111,45</b>	<b>€ 473.817,65</b>	<b>€ 44.293,80</b>

**Destinazioni ancora da regolare**

Risorse ancora da contrattare	€ -	€ -	€ -
<b>Totale destinazioni ancora da regolare</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>

**Destinazioni fondo sottoposto a certificazione**

Destinazioni non regolate in sede di cci	€ 496.050,00	€ 421.200,00	€ 74.850,00
Destinazioni regolate in sede di cci	€ 518.111,45	€ 473.817,65	€ 44.293,80
Destinazioni ancora da regolare	€ -	€ -	€ -
<b>Totale destinazioni fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 1.014.161,45</b>	<b>€ 895.017,65</b>	<b>€ 119.143,80</b>

**MODULO 4 – 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 i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione*

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

In particolare, a tal fine, nel bilancio dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

Cap. 1101010- fondo risorse decentrate

Cap. 1101014 – oneri su fondo risorse decentrate

*Sezione II -Verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato*

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2022 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, pari a € 5.476,07 a titolo di risorsa variabile, del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo.

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

Il fondo trova copertura nel Bilancio 2023 ai seguenti capitoli Cap. 1101010 e Cap. 1101014

Seregno, 8.4.2024

Alfredo Ricciardi (\*)  
Segretario Generale

Responsabile del procedimento: Eugenia Abbiati (\*)

(\*) Documento firmato digitalmente ai sensi del C.a.D. e delle leggi vigenti