



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente 2023-2025 – appendice normativa e annualità economica 2024 – (articolo 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165/2001)

In sede di Delegazione Trattante si è proceduto in data 17/12/2024 alla sottoscrizione di un'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente 2023-2025 – appendice normativa e annualità economica 2024 – che integra e aggiorna il CCI 2023-2025 sottoscritto in data 22/12/2023 costituendo appendice normativa in sostituzione del titolo II e del titolo III e ad integrazione per quanto non disciplinato, disciplinando l'annualità economica 2024.

Alla luce di quanto sopra di seguito si riporta la Relazione Illustrativa all'Ipotesi sopra richiamata per la parte relativa agli aggiornamenti e alle integrazioni, nulla modificandosi per le altre parti del CCI sottoscritto il 22/12/2023.



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO -- IPOTESI DEL 17/12/2024
Periodo temporale di vigenza		<u>APPENDICE NORMATIVA AL CCI DEL 22/12/2023</u> <u>ANNUALITA' ECONOMICA 2024: 01/01/2024- 31/12/2024</u>
Composizione della delegazione trattante		<u>Parte Pubblica</u> Presidente: Giampaolo Zarcone (Segretario generale) Componenti: Emanuela Mornata (Dirigente) Diego Bertinotti (Dirigente) <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</u> (elenco sigle): CISL F.P., F.P.CGIL, UIL FPL - <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> (elenco sigle): CISL F.P., F.P.CGIL, UIL FPL, oltre alla RSU interna
Soggetti destinatari		PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE
Materie trattate dal contratto integrativo(descrizione sintetica)		➤ ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO: RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE ED ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE – REPERIBILITA' – TURNAZIONI – RIDUZIONI DI ORARIO PER I LAVORATORI TURNISTI – LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE – ORARIO MASSIMO SETTIMANALE – FLESSIBILITA' – ORARIO MULTIPERIODALE – SERVIZIO MENSA E BUONI PASTO ➤ CRITERI GENERALI E PROCEDURE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE ➤ WELFARE INTEGRATIVO ➤ CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2024 E SUCCESSIVI
Rispetto dell' iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'ente non è soggetto al controllo di cui all'art. 40 bis comma 2. La presente relazione viene presentata al Collegio dei Revisori per poter effettuare i controlli di cui al comma 1 dello stesso articolo.
	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che	È stato adottato il Piano Esecutivo di Gestione, che integra il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, come disposto dall'art. 169 del D.Lgs n. 267/2000.



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

	in caso di inadempimento comportano sanzione	Con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 in data 11/04/2024 è stato approvato il Piano integrato attività e organizzazione (P.I.A.O) - triennio 2024-2026; con deliberazione di Giunta Comunale n. 151 in data 08/08/2024 è stato approvato il (P.I.A.O.) triennio 2024-2026 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano – Sottosezione 3.3 – Piano triennale del fabbisogno del personale aggiornamento 2024.
	Attestazione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, che integra i contenuti previsti dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009. Il nucleo di valutazione a consuntivo validerà il raggiungimento degli obiettivi previsti nel PIAO (Piano Performance). Con deliberazione della G.C. n. 27 del 21/02/2023 è stato approvato il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione come da attestazione del Nucleo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del D.lgs. n. 150/2009 e della delibera A.N.AC n. 141/2019.
		La Relazione sulla Performance per l'annualità 2024 sarà sottoposta a giudizio di validazione del N.I.V. ai sensi del D.lgs. n. 150/2009 al termine del processo di valutazione e prima della liquidazione del trattamento accessorio relativo alla retribuzione di risultato e alla produttività individuale e di gruppo.
Eventuali osservazioni		



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

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)

L'Illustrazione dei contenuti dell'articolato è effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato/a, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.

La presente sezione illustra, seguendo lo schema di cui alla circolare MEF n. 25/2012, il contenuto minimo obbligatorio della relazione costituito da:

A. Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il C.C.D.I. per il personale non dirigente 2023-2025 – appendice normativa e annualità economica 2024 - è composto dai seguenti articoli:

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto

Art. 2 - Ambito di applicazione

Art. 3 - Durata

TITOLO II APPENDICE NORMATIVA AL C.C.I. DEL 22/12/2023

CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 4 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 5 - Reperibilità

Art. 6 - Turnazioni

Art. 7 - Riduzione di orario per lavoratori turnisti

Art. 8 - Lavoro straordinario e Banca delle ore

Art. 9 - Orario massimo di lavoro settimanale

Art. 10 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 11 - Orario multiperiodale

Art. 12 - Servizio mensa e buono pasto

CAPO II PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 13 - Criteri generali

Art. 14 - Procedure per le progressioni all'interno delle aree

CAPO III WELFARE INTEGRATIVO

Art. 15 - Welfare integrativo

TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 16 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2024 e successivi

CAPO II DISPOSIZIONI FINALI

Art. 17 - Disposizioni finali



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

In relazione all'appendice normativa al CCI del 22/12/2023 Titolo II si evidenzia quanto segue.

In relazione agli Istituti correlati all'orario di lavoro, il CCI al Titolo II Capo I (articoli 4-12) prevede in particolare quanto segue:

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

- ✓ stabilire che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività coinvolte dalla trasformazione del rapporto, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna delle aree della classificazione professionale, fino ad un ulteriore 10 per cento;
- ✓ stabilire le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Reperibilità

- ✓ stabilire in ordine alle aree di pronto intervento individuate dall'Ente, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, per le quali è istituito il servizio di pronta reperibilità, quanto segue:
 - il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018, € 10,33 per 12 ore al giorno; tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
 - in caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronto intervento, potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

a sei a condizione che tale limite non sia superato, in media, con riferimento ad un arco temporale di sei mesi; è assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

- per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

- l'applicazione dell'istituto della reperibilità è prevista nel caso di chiusura degli uffici per almeno tre giorni consecutivi. La stessa è applicata in uno dei tre giorni di chiusura.

- Il Dirigente competente, con l'atto di attivazione del servizio, stabilisce i profili dei lavoratori interessati, i lavoratori che saranno inseriti nei turni di servizio di reperibilità, definendo gli orari del servizio, il numero degli stessi a tal fine ritenuti necessari e ogni altro criterio utile per la organizzazione e gestione del servizio di reperibilità in questione.

- a decorrere dal 2024, i servizi di Stato civile, nell'ambito dell'Uo Demografici, risultano individuati dall'Ente quale area di pronto intervento.

- la disciplina ha decorrenza dal 2024.

Turnazioni

✓ stabilire che:

a) si prevede di non elevare il numero di turni effettuabili da ciascun dipendente;

b) in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto dalla norma contrattuale in materia le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza continuativa prolungata di almeno un mese connessi a motivi familiari o di salute;

- dipendenti vedovi con figli minori conviventi.

✓ prevedere la facoltà riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Riduzione di orario per lavoratori turnisti

✓ prevedere che al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni (art. 30 del CCNL 2022), finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, si applica, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali;

✓ prevedere che beneficia della riduzione di orario il personale della Polizia locale assegnato alle attività con organizzazione del lavoro in turni;

✓ prevedere che la riduzione dell'orario viene realizzata secondo le seguenti modalità:

- l'orario di servizio viene programmato articolando prestazioni di n. 7 ore per n. 5 giorni settimanali per ciascun operatore;

- la programmazione della turnazione è definita su base mensile, considerato l'arco temporale di almeno 3 mesi;

- la turnazione è basata su due turni, antimeridiano e pomeridiano e su un orario spezzato nel giorno festivo di domenica.



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Lavoro straordinario e Banca delle ore

✓ prevedere che:

a) ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL-2022, il limite massimo individuale di cui all'art. 14 comma 4 del CCNL 01/04/1999 per l'anno 2024 è elevato in 225 ore annue per n. 3 unità di personale dipendente non dirigente impegnato per tutto il periodo di servizio prestato nell'anno in uno dei settori e ambiti organizzativi seguenti:

- Settore servizi alla persona
- Settore servizi al territorio, all'ambiente e alle imprese

b) nel contatore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 20 ore di lavoro, da utilizzare entro l'anno successivo.

✓ prevedere altresì

- un limite minimo di lavoro straordinario, stabilito in 15 minuti, per il riconoscimento, e conseguentemente per la liquidazione, l'accantonamento e il recupero.
- l'organizzazione annualmente di incontri tra le parti firmatarie del CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente;
- la decorrenza dal 2024 salvo quanto previsto al punto sopra relativo al limite minimo di 15 minuti che trova applicazione dal mese successivo a quello della sottoscrizione.

Orario massimo di lavoro settimanale

✓ prevedere che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti tipologie di lavoratori:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Flessibilità dell'orario di lavoro

✓ stabilire i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- 30 minuti di flessibilità in entrata e in uscita, rispetto l'orario giornaliero di lavoro assegnato, anche nel caso di orario spezzato; i minuti di flessibilità in entrata e uscita sono ridotti a 15 nel caso di necessità di copertura degli orari di apertura al pubblico degli uffici; è esclusa la flessibilità solo in uscita, nel caso di necessità di copertura degli orari di apertura al pubblico di specifici servizi;
- i dipendenti possono cumulare, a credito o a debito, fino ad un massimo di 5 ore mensili di flessibilità. Il saldo derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, e comunque entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione, nell'ambito delle fasce previste e secondo le modalità e i termini concordati con il dirigente;



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

- l'eventuale debito non recuperato sopra i 30 minuti comporta la relativa trattenuta per l'intera quota;
- sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni.
- ✓ prevedere che in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
- ✓ prevedere che le forme di flessibilità ulteriori sono disposte con atto motivato da parte del dirigente competente.
- ✓ stabilire la decorrenza delle disposizioni dal mese successivo a quello di sottoscrizione del CCI.

Orario multiperiodale

- ✓ prevedere che la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno;
- ✓ i periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono di 13 settimane non sussistendo esigenze particolari tali da comportare il superamento.
- ✓ le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Servizio mensa e buono pasto

- ✓ definire i seguenti criteri per percepire il buono pasto in sostituzione del servizio mensa:
 - a. attività lavorativa effettiva per almeno 7 ore di cui almeno 2 dopo la pausa;
 - b. pausa pranzo di minimo 30 minuti e massimo 2 ore;
 - c. regolari timbrature in uscita ed in entrata dalla pausa pranzo;
 - d. i dipendenti impegnati in servizi esterni e/o impossibilitati alla corretta timbratura con il passaggio del badge nel rilevatore hanno diritto al buono pasto, ma per tale riconoscimento vengono decurtati dal saldo orario i 30 minuti della pausa pranzo non risultante da timbratura;
 - e. possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine del turno pomeridiano e alla fine dell'articolazione pomeridiana, i dipendenti che svolgono un'attività lavorativa effettiva per almeno 7 ore.
- ✓ prevedere la decorrenza dall'1/01/2024 di quanto sopra stabilito;
- ✓ prevedere per l'anno 2024, a decorrere dall'1/07/2024 il riconoscimento del buono pasto



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

anche per il turno antimeridiano e articolazione oraria antimeridiana per i dipendenti che svolgono un'attività lavorativa effettiva di almeno 7 ore.

In relazione alle progressioni economiche all'interno delle Aree, confermato il CCI 2023-2025 per quanto non modificato dal presente, al Titolo II, Capo II (articoli 13-14) si prevede in particolare quanto segue:

- ✓ per l'anno 2024 possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che in servizio al 1° gennaio non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi quattro (4) anni;
- ✓ per l'anno 2024 destinare alle progressioni economiche somme definite nel limite massimo dei risparmi realizzati allo stesso titolo conseguenti alla cessazione di personale nello stesso anno;
- ✓ per l'anno 2024 i criteri definiti nella relativa disciplina sono i seguenti:
 - media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità o per cause non imputabili al dipendente (punteggio massimo 70);
 - esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto funzioni locali (punteggio massimo 30) – due punti all'anno per ogni anno di permanenza del dipendente nell'area di inquadramento;
- ✓ prevedere progressioni economiche all'interno di ciascuna Area di inquadramento per almeno una unità di personale e utilizzare eventuali avanzi relativi a ciascuna Area per attribuire differenziale economico ad ulteriori n. 6 unità di personale non inizialmente beneficiario in posizioni utili in graduatoria, dopo il primo, nell'Area con la graduatoria più ampia.

In relazione al welfare integrativo, al Titolo II, Capo III (articolo 15) si prevede quanto segue:

- ✓ in sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti dipendenti cui si applica il CCNL del comparto Funzioni locali, a tempo indeterminato e determinato, sia a tempo pieno che a tempo parziale in servizio nell'anno di riferimento;
- ✓ la somma complessiva destinata annualmente in sede di contrattazione integrativa per la finalità di cui alla presente disciplina, viene suddivisa in parti uguali, senza distinzione di Area di inquadramento, tra tutti di dipendenti beneficiari;
- ✓ sulla base della somma complessiva destinata annualmente in sede di contrattazione integrativa viene determinata una somma unitaria media per dipendente in ragione di un anno intero di servizio;
- ✓ la stessa viene attribuita in proporzione al periodo di servizio prestato dal personale nel corso dell'anno, nel caso di assunzione e/o cessazione;
- ✓ per il personale cessato per pensionamento è riconosciuta l'intera somma unitaria media per dipendente come sopra definita;
- ✓ per il personale cessato per causa diversa dal pensionamento, la somma viene attribuita in proporzione al periodo di servizio prestato, l'importo così determinato è ridotto al 50%; non vengono riconosciuti crediti qualora gli stessi siano inferiori ai 50 €;
- ✓ i risparmi comunque determinati vengono riattribuiti al personale già beneficiario proporzionalmente arrotondando il valore del credito per difetto alla decina;
- ✓ i piani servizi welfare offerti si possono articolare nei seguenti ambiti:



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto alla istruzione dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative, sportive e con finalità sociali;
 - d) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
- ✓ in sede di prima applicazione, per l'anno 2024 gli stessi si riferiscono esclusivamente alle casistiche di cui alle lettere a) e b).

In relazione al trattamento economico del personale Titolo III si evidenzia quanto segue.

In relazione ai criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse per l'anno 2024 e successivi, al Titolo III Capo I (articolo 16) prevede in particolare quanto segue:

- conferma degli istituti fissi e continuativi nelle misure attualmente in vigore;
- mantenimento dell'equilibrio fra l'ammontare di risorse stabili e finanziamento di tutti gli istituti contrattuali, assicurando un'equilibrata distribuzione fra gli istituti contrattuali fissi e continuativi e quelli di natura variabile, valorizzando in particolare i compensi per la produttività;
- finalizzazione delle risorse variabili in forma prevalente al finanziamento della performance ed individuazione delle risorse destinate a remunerare la performance in via residuale dopo aver corrisposto tutti gli altri istituti dovuti ai dipendenti;
- per gli anni successivi al 2024, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto nell'articolo, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL del 16/11/2022;
- la quantificazione delle risorse destinate alla performance è individuata in via residuale al netto delle risorse utilizzate per le indennità e istituti esposti nello schema precedente;
- nel caso di ridefinizione in aumento del fondo risorse decentrate le maggiori risorse sono destinate alla performance;
- le somme disponibili per la contrattazione integrativa derivanti da risorse variabili e non utilizzate andranno ad aumentare la somma destinata alla performance per il medesimo anno di riferimento;
- le maggiori spese dovute a turno, reperibilità, maggiorazioni, la cui misura è stabilita automaticamente dal contratto, comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance del medesimo anno di riferimento.

B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse anno 2024

PREVISIONE UTILIZZO del FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024		
TOTALE FONDO 2024 escluso stanziamento fondo EQ		570.492,59 €
	di cui A) RISORSE STABILI	389.665,18 €
	di cui B) RISORSE VARIABILI	180.827,41 €
UTILIZZO INDISPONIBILE		



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022	DIFFERENZIALI DI PROGRESSIONE ECONOMICA di cui all'art. 78 comma 3 lett. b) ("valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018 mantenuto a titolo di differenziale stipendiale")	216.000,00 €
Art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022	QUOTA dell'INDENNITA' DI COMPARTO di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22/01/2004	67.000,00 €
	INDENNITA' che continuano ad essere CORRISPOSTE al PERSONALE dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 37 comma 4 del CCNL 06/07/1995	1.300,00 €
Art. 70-septies CCNL 21/05/2018 e ARAN CFL 196	Indennità di cui all'art. 70-septies CCNL 21/05/2018 riconosciuta a favore del personale legittimato a riceverla in quanto inquadrato entro il 31/03/2023 in profili della categoria A o nella categoria B posizione economica B1	750,00 €
C) TOTALE VOCI INDISPONIBILI		285.050,00 €
D) AVANZO RISORSE STABILI AL NETTO DELLE SOLE VOCI INDISPONIBILI (D= A-C)		104.615,18 €
UTILIZZO DISPONIBILE		
ART. 80 comma 2 lett. c) CCNL 16/11/2022 e Art. 70-bis del CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro - DISAGIO	- €
	Indennità condizioni di lavoro - RISCHIO (2.500,00)	4.000,00 €
	Indennità condizioni di lavoro - MANEGGIO VALORI (1.500,00)	
ART. 80 comma 2 lett. d) CCNL 16/11/2022	Indennità di TURNO	44.000,00 €
	Compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 14/09/2000 (compensi per attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria)	500,00 €
ART. 80 comma 2 lett. e) e art. 84 CCNL 16/11/2022 Indennità per SPECIFICHE RESPONSABILITA'	Indennità per compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree di Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ che non risulti titolari di incarico di EQ (19.000,00+ 2.500,00)	22.000,00 €
ART. 80 comma 2 lett. f) CCNL 16/11/2022	Indennità di FUNZIONE al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. (art. 97 CCNL 16/11/2022)	6.500,00 €
	Indennità di SERVIZIO ESTERNO (art. 100 CCNL 16/11/2022)	11.000,00 €
ART. 80 comma 2 lett. g) CCNL 16/11/2022 COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.	Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge - RECUPERO EVASIONE (IMU) (somma al netto degli oneri e dell'Irap)	7.200,00 €
	COMPENSI ISTAT (art. 70-ter CCNL 21/05/2018) (somma al lordo degli oneri e dell'Irap)	9.425,00 €



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

67, comma 3, lett. c) del CCNL 21/05/20218 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL del 21/05/2018	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - Art. 15 c.1 lett. k) C.C.N.L. 1998-2001, art. 113 D.lgs. n. 50/2016 e art. 76 D.Lgs. n. 56/2017 (somma al netto degli oneri e dell'Irap)	74.000,00 €
ART. 80 comma 2 lett. k) CCNL 16/11/2022	Risorse destinate all'attuazione dei PIANI WELFARE ai sensi dell'art. 82 comma 2 CCNL 16/11/2022	30.000,00 €
Art. 80 comma 2 lett a) e b) CCNL 16/11/2022	PREMI collegati alla PERFORMANCE (vd. come da proiezione disponibilità)	- €
E) TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO		208.625,00 €
F) TOTALE GENERALE UTILIZZO FONDO (F=C+E)		493.675,00 €
PROIEZIONE DISPONIBILITA' PERFORMANCE		76.817,59 €

C. Effetti abrogativi impliciti in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti

integrativi e la disciplina vigente nelle materie demandate alla contrattazione integrativa

Con riferimento all'appendice normativa vi sono i seguenti effettivi abrogativi impliciti:

- 1) CCI del 22/12/2023
 - Titolo III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO, Capo I Istituti correlati all'orario di lavoro, Art. 23 (Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente) – art. 24 (Lavoro straordinario);
 - Titolo II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE, Capo IV Progressione economica all'interno delle aree, Art. 10 (Criteri generali), Art. 11 (Procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree);
 - Titolo II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE, Capo IX Welfare integrativo, Art. 22 (Welfare integrativo);
 - Titolo II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE, Capo II Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse, Art. 7 (Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa anno 2023 e successivi);
- 2) Sono altresì abrogate dal nuovo CCI 2023-2025 tutte le disposizioni contenute nei contratti integrativi precedenti in contrasto.

D. **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Il CCI destina per l'annualità economica 2024:

- l'utilizzo da risorse stabili nei limiti dello stanziamento dell'importo complessivo di € 216.000,00 per differenziali di progressione economica storicizzati;
- le residue risorse oggetto di contrattazione collettiva per l'annualità economica 2024 alla remunerazione della performance-produttività per un totale preventivato di € 76.817,59;
- i predetti compensi sono legati a prestazioni effettivamente rese: i compensi per la produttività individuale sono legali alla valutazione dei risultati raggiunti e validati dalla Relazione sulla Performance, nonché dal processo di valutazione delle prestazioni in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 27 del 21/02/2023;
- le eventuali somme non utilizzate per l'anno 2024 delle risorse variabili andranno ad aumentare la somma destinata alla performance per lo stesso anno 2024;
- le risorse per l'attuazione dei piani welfare 2024 per una somma pari a € 30.000,00.

E. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

La coerenza delle procedure e dei criteri con il principio di selettività delle progressioni economiche (differenziali economici) finanziate con il Fondo è garantita tenuto conto di quanto stabilito e in particolare:

- i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base di graduatorie definite sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

CRITERIO art. 14, comma 2, lett. d	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
Punto 1 VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità o per cause diverse non imputabili al dipendente	70	Si applica la seguente pesatura annuale: la media delle ultime tre valutazioni
Punto 2 ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali	20	Quattro punti all'anno, per massimo cinque anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella area di inquadramento. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale maturata o in proporzione tenuto conto della frazione di anno
Punto 3 FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite	10	10 punti massimo vengono riconosciuti come segue: - 10 per eventuali diplomi di laurea se titolo superiore a quello richiesto per l'accesso all'Area di inquadramento



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

		- 5 per eventuali diplomi di scuola media superiore di secondo grado se titolo superiore a quello richiesto per l'accesso all'Area di inquadramento - 5 per titoli relativi a percorsi post universitari (master) - fino a 2 per certificati comprovanti la partecipazione a corsi e percorsi di formazione attinente al profilo professionale, svolti nel triennio che precede l'anno relativo alla procedura. Non rilevano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; eccetera).
--	--	--

- per l'anno 2024 i criteri come sopra previsti sono modificati come segue:
 - il criterio di cui al Punto 1 "Valutazione" è confermato;
 - il criterio di cui al Punto 2 "esperienza professionale" viene modificato come segue:

Punto 2 ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali	30	Due punti all'anno, per massimo quindici anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella area di inquadramento dall'ultima progressione economica ricevuta. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale maturata o in proporzione tenuto conto della frazione di anno
--	----	--

- il criterio di cui al Punto 3 non trova applicazione;
- a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

- 1) dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente;
- 2) dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- 3) dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- 4) dipendente più anziano di età;

- per l'anno 2024 alle progressioni economiche sono destinate somme definite nel limite massimo dei risparmi realizzati allo stesso titolo conseguenti alla cessazione di personale nello stesso anno. Si prevedono progressioni economiche all'interno di ciascuna Area di inquadramento per almeno una unità di personale, disponendo altresì di utilizzare eventuali avanzi relativi a ciascuna Area per attribuire il differenziale economico ad ulteriori n. 6 unità di personale, non inizialmente beneficiario in posizioni utili in graduatoria, dopo il primo, nell'Area con la graduatoria più ampia. I risparmi conseguenti alla cessazione di personale dell'anno sono quantificati a cura dell'UO Programmazione Organizzazione e Gestione del personale prima dell'avvio della procedura di



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

selezione.

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

I principali risultati attesi dal C.C.I. 2023-2025 del 2024 sono:

- applicazione dell'istituto dei differenziali di progressione economica consolidati nei limiti dello stanziamento dell'importo complessivo previsto di € 2.16.000,00;
- applicazione della disciplina degli incarichi di E.Q. con riferimento alla retribuzione di risultato;
- conferma delle logiche di attribuzione della retribuzione di risultato al personale titolare di incarico di E.Q. e dei compensi per produttività in relazione al raggiungimento dei risultati PIAO, Sezione 2 "*Valore pubblico, performance, anticorruzione*".

G. Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Si ritiene che non siano necessarie ulteriori specificazioni.



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

PARTE III – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo 2024 è stato costituito con determinazione n. 175/A del 13/12/2024 nel rispetto di quanto previsto dall'art. 79 del C.C.N.L. del 16/11/2022.

Dalla costituzione del Fondo si rilevano i dati esposti nelle seguenti sezioni.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Di seguito le risorse stabili ai sensi dell'art. 79, comma 1, del C.C.N.L. del 16/11/2022

FONDO RISORSE DECENTRATE 2024		
A. RISORSE STABILI 2024		
FONTE	A.1) RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	2024
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 comma 1° lett. a) - C.C.N.L. 21/05/2018 - art. 67 comma 1° e comma 2° lett. c) d) e) f) g)		
C.C.N.L. 21/05/2018 - art. 67 comma 1°	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 - al netto dello stanziamento fondo EQ	268.522,74 €
C.C.N.L. 21/05/2018 - art. 67 comma 2° lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni <i>ad personam</i> del personale cessato l'anno precedente	29.347,15 €
C.C.N.L. 21/05/2018 - art. 67 comma 2° lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs n. 165/2001	- €
C.C.N.L. 21/05/2018 - art. 67 comma 2° lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	- €
C.C.N.L. 21/05/2018 - art. 67 comma 2° lett. f)	solo per Regioni	- €
C.C.N.L. 21/05/2018- Art. 67 comma 2° lett. g)	Incremento per stabili riduzioni del fondo dello straordinario	- €
C.C.N.L. 21/05/2018- Art. 67 comma 2° lett. h)	Incremento per riorganizzazione 2022 con aumento di dotazione organica (art. 67 comma 5 lett. a)	21.500,00 €
	A.1) TOTALE delle RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	319.369,89 €
FONTE	A.2) RISORSE STABILI <u>NON</u> SOGGETTE AL LIMITE	2024
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 comma 1° lett. a) - C.C.N.L. 21/05/2018 - art. 67 comma 2° lett. a) e lett. b)		
C.C.N.L. 21/05/2018 - art. 67 comma 2° lett. a) -	Incremento di € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015 (SOLO DAL 2019 - C.C.N.L. 21/05/2018)	11.398,40 €



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

C.C.N.L. 21/05/2018 - art. 67 comma 2° lett. b)	Differenziali Progressioni economiche orizzontali sul personale in essere al 01/03/2018 (C.C.N.L. 21/05/2018)	6.459,70 €
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 comma 1° lett. b) d) e 1-bis)		
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 - comma 1° lett. b)	Incremento di € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018 - Anno 2023	10.140,00 €
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 - comma 1° lett. d)	Differenziali Progressioni economiche orizzontali sul personale in servizio art. 79 - comma 1° lett. d) - C.C.N.L. 16/11/2022 (Anni 2019-2020-2021 e 2022)	15.833,72 €
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 - comma 1-bis	Incremento differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 - Dal 01/04/2023	26.463,47 €
	A.2) TOTALE delle RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	70.295,29 €
	A) TOTALE RISORSE STABILI (A= A.1 + A.2)	389.665,18 €

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili **soggette** al limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 sono così costituite:

B. RISORSE VARIABILI				
FORTE	B.1) RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	2024	EVENTUALE DECURTAZIONE per il rispetto del Limite 2016 come adeguato ex art. 33 DL 34/2019	2024
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 comma 2° lett. a) - C.C.N.L. 21/05/2018 - art. 67 comma 3° lett. a) b) d) f)				
C.C.N.L. 21/05/2018 - art. 67 comma 3° lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	- €		- €
C.C.N.L. 21/05/2018 - art. 67 comma 3° lett. b)	Piani di razionalizzazione	- €		- €
C.C.N.L. 21/05/2018 - art. 67 comma 3° lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	1.377,45 €		1.377,45 €
C.C.N.L. 21/05/2018 - art. 67 comma 3° lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	- €		- €
Art. 67 comma 3° lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	- €		- €
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 comma 2° lett. b) c)				
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 - comma 2° lett. b)	Incremento max 1,2% del monte salari dell'anno 1997*	37.099,00 €	- 21.970,64 €	15.128,35 €
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 - comma 2° lett. c)	Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributivo dell'Ente	- €		- €



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 - comma 2° lett. c)	Destinazione dei proventi delle violazioni del codice della strada all'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale (art. 98 - comma 1° lett. c)	- €		- €
	B.1) TOTALE delle RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	38.476,45 €	- 21.970,64 €	16.505,81 €

Le risorse variabili non soggette al limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 sono così costituite:

FONTE	B.2) RISORSE VARIABILI <u>NON</u> SOGGETTE AL LIMITE	2024	EVENTUALE DECURTAZIONE per il rispetto del Limite 2016 come adeguato ex art. 33 DL 34/2019	2024
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 comma 1° lett. b) e comma 5° (incrementi di competenza degli anni 2021 e 2022) - una tantum solo per 2023				
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 - comma 1° lett. b) e comma 5* (poiché l'incremento "decorre retroattivamente dal 01/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5")	Incremento di € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018 - QUOTA DI COMPETENZA 2021	- €		- €
	Incremento di € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018 - QUOTA DI COMPETENZA 2022	- €		- €
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 comma 2° lett. d)				
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 - comma 2° lett. d)	Risparmi da utilizzo straordinari	39.086,53 €		39.086,53 €
C.C.N.L. 21/05/2018 - art. 68 comma 1° - C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 80 comma 1°				
C.C.N.L. 21/05/2018 - art. 68 comma 1°	RESIDUI anni precedenti di RISORSE STABILI - FONDO RISORSE DECENTRATO	- €		- €
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 comma 2° lett. a) - C.C.N.L. 21/05/2018 - art. 67 comma 3° lett. c) - somme da previsione bilancio				
C.C.N.L. 21/05/2018 - Art. 67 comma 3° lett. c) (risorse derivanti da disposizione di legge da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni)	Incentivi per recupero IMU - TARI - art. 1 comma 1091 Legge di bilancio 2019 - n. 145 del 31/12/2018 recupero evasione IMU. (SOMMA AL NETTO DEGLI ONERI E DELL'IRAP)	7.200,00 €		7.200,00 €
C.C.N.L. 21/05/2018 - Art. 67 comma 3° lett. c) (risorse derivanti da disposizione di legge da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni)	Compensi ISTAT (SOMMA AL LORDO DEGLI ONERI E DELL'IRAP)	9.425,00 €		9.425,00 €



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

C.C.N.L. 21/05/2018 - Art. 67 comma 3° lett. c) (risorse derivanti da disposizione di legge da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni)	Incentivi funzioni tecniche - art. 15 c. 1 lett. K C.C.N.L. 1998-2001, art. 113 D.Lgs. n. 50/2016 e art. 76 D.Lgs. 56/2017 . (SOMMA AL NETTO DEGLI ONERI E DELL'IRAP)	74.000,00 €		74.000,00 €
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 comma 3° e comma 5°				
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 - comma 3	Incremento delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) e delle risorse di cui all'at. 17 comma 6 in una misura complessivamente non superiore al 0,22% del monte salari 2018 - ANNO 2024	4.610,07 €		4.610,07 €
B.2) TOTALE delle RISORSE VARIABILI <u>NON</u> SOGGETTE AL LIMITE		134.321,60 €		134.321,60 €

Il totale delle risorse variabili è pari a 180.827,41 operata la decurtazione di € 21.970,64 sulla somma iniziale non decurtata di € 202.798,05.

Sezione III – Decurtazioni del Fondo

1. Decurtazione del Fondo prevista dell'art. 9, comma 2bis del D.L. n. 78/2010 convertito con Legge n. 122/2010, come modificato dalla legge n. 147/2013

A decorrere dal 2015 sulle risorse stabili, in attuazione dell'art. 9, comma 2bis del D.L. n. 78/2010 convertito con Legge n. 122/2010, come modificato dalla legge n. 147/2013, la decurtazione complessiva applicata è pari ad € 38.163,00.

Detto questo, risulta quanto segue:

Art. 67 C.C.N.L. 21/08/2018 Unico importo consolidato del Fondo del salario accessorio consolidato nell'anno 2017	502.612,30
Dedotte le risorse destinate alle P.O./ E.Q.	195.926,56
Decurtazione ex art. 9, comma 2bis del D.L. n. 78/2010 convertito con Legge n. 122/2010, come modificato dalla legge n. 147/2013	38.163,00
TOTALE (UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 – AL NETTO DELLO STANZIAMENTO FONDO E.Q.)	268.522,74

2. Decurtazione del Fondo prevista dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017

Premesso che

- in applicazione dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale non può superare il corrispondente importo per l'anno 2016;
- a decorrere dal 2020, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, è consentito di aumentare le risorse destinate al trattamento accessorio del personale nel rispetto dei vincoli di spesa complessivi, se il personale in servizio nell'anno di applicazione è superiore al personale in servizio al 31/12/2018;
- l'art. 23 del d.lgs. n. 75/2017 prevede: "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato (comma relativo alla riduzione automatica in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio)";

- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 che prevede che "il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018". Il D.M. 17/03/2020, pubblicato nella G.U. della Repubblica in data 27/04/2020, all'art. 1, comma 2, sancisce quanto segue: «Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020»;
- con note RGS n. 179877 dell'01 settembre 2020 e n. 12454 del 15 gennaio 2021 sono state fornite istruzioni circa le modalità per calcolare l'adeguamento del limite del trattamento accessorio alla luce delle indicazioni dell'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019;
 - per l'anno 2024 si rileva che
- il numero di personale a tempo indeterminato e determinato in servizio al 31/12/2018 era pari a 112,50 unità;
- il valore medio pro-capite del salario accessorio del personale per l'anno 2018 è pari ad € 4.460,17;
- in base alle cessazioni dal servizio ed alle assunzioni verificatesi e programmate nel corso del 2024, la previsione del personale a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2024 è pari a 130,04 unità;
 - il numero dei dipendenti a tempo indeterminato, di qualifica non dirigenziale (rapportato alla percentuale di part time) è, quindi, superiore a quello presente alla data del 31/12/2018;
 - 127,87 è un dato prudenziale risultante dalla media tra il numero dei dipendenti al 01/01/2024 (125,70) e quello previsionale al 31/12/2024 (130,04);
 - al fine di garantire il valore medio pro capite del salario accessorio, è stato adeguato il limite ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 in «aumento» per un importo pari ad € 68.552,00 (crf. l'Allegato B della determinazione di costituzione fondo n. 175/A del 13/12/2024) e, pertanto, per il 2024 il limite è stato quantificato in € 564.642,00;
 - il Fondo risorse decentrate 2024 da confrontare con il limite 2016 e da sottoporre alle decurtazioni di cui all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 e dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019, risulta pari a € 570.492,59

di cui € 335.875,70 soggette al limite	
	€ 319.369.89 risorse STABILI soggette al limite
	€ 16.505.81 risorse VARIABILI soggette al limite
di cui € 234.616,89 NON soggette al limite	



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

PREMESSO QUANTO SOPRA, in relazione al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, si è dovuto operare una decurtazione di € 21.970,64

LIMITE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2016	€ 496.090,00
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 D.L. 34/2019	€ 68.552,00
LIMITE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO DEFINITIVO	€ 564.642,00
STANZIAMENTO FONDO EQ 2024 <u>DEDOTTE LE SOMME NON SOGGETTE AL LIMITE</u>	€ 228.766,30
LIMITE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO DEFINITIVO <u>Dedotto lo STANZIAMENTO FONDO EQ</u>	€ 335.875,70
TOTALE RISORSE (stabili e variabili) SOGGETTE AL LIMITE del FONDO	€ 357.846,34
A.1) ripartite in RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 319.369,89
B.1) ripartite in RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 38.476,45
DECURTAZIONE DA OPERARE per il rispetto del limite	-€ 21.970,64
B.1) RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE CON DECURTAZIONE	€ 16.505,81
A SEGUITO DELLA DECURTAZIONE TOTALE RISORSE (stabili e variabili) SOGGETTE AL LIMITE del FONDO	€ 335.875,70
RIPORTO STANZIAMENTO FONDO EQ	€ 228.766,30
RISPETTO DEL LIMITE DEFINITIVO	€ 564.642,00

RIEPILOGO FONDO RISORSE DECENTRATE 2024	
Riporto delle RISORSE SOGGETTE AL LIMITE A SEGUITO DELLA DECUTAZIONE	€ 335.875,70
Riporto delle RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE (E= A.2 + B.2 + B.3)	€ 234.616,89
TOTALE FONDO 2024 escluso STANZIAMENTO FONDO EQ	€ 570.492,59

Alla luce di quanto sopra, si attesta, quindi, che il Fondo 2024 decurtato è pari ad € 570.492,59.

Per completezza si precisa che, per il 2018, sono stati presi in considerazione i dati esposti nella determinazione n. 119/A del 18/11/2020 e che, per il 2024, i dati relativi al personale con proiezione al 31/12/2024; i dati relativi al 2024 sono da verificare alla luce di eventuali nuove eventuali assunzioni e cessazioni alla data del 31/12/2024.



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

	2024	2023
RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	319.369,89	317.307,44
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	16.505,81	17.323,78
TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	335.875,70	334.631,22
RISORSE STABILI <u>NON</u> SOGGETTE AL LIMITE	70.295,29	63.679,42
RISORSE VARIABILI <u>NON</u> SOGGETTE AL LIMITE	164.321,60	102.737,03
TOTALE RISORSE <u>NON</u> SOGGETTE AL LIMITE	234.616,89	166.416,45
TOTALE RISORSE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	570.492,59	501.047,67

A tali risorse per il 2024 si aggiungono quelle relative allo stanziamento fondo E.Q., al netto delle somme non soggette al limite, così determinato

RISORSE per lo STANZIAMENTO FONDO E.Q. 2024 <u>al netto delle somme non soggette al limite</u>	228.766,30
---	-------------------

Le somme non soggette al limite ai sensi dell'art. 79, comma 3, del C.C.N.L. 16/11/2022 sono quantificate in € 1.821,94.

Sezione V – Risorse temporaneamente allocati all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

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

Il modulo che segue riguarda l'utilizzazione del fondo per le risorse decentrate come formalmente concordata in sede di accordo integrativo.

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

Di seguito sono riportate tutte le voci di destinazione delle risorse del Fondo che risultano non disponibili alla contrattazione a seguito di disposizioni contrattuali di livello nazionale e integrativo decentrato siglati negli anni precedenti. Per ogni voce viene riportato il riferimento contrattuale o normativo.

PREVISIONE UTILIZZO del FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024	
TOTALE FONDO 2024 escluso stanziamento fondo EQ	570.492,59 €
di cui A) RISORSE STABILI	389.665,18 €
di cui B) RISORSE VARIABILI	180.827,41 €
UTILIZZO INDISPONIBILE	
DIFFERENZIALI DI PROGRESSIONE ECONOMICA di cui all'art. 78 comma 3 lett. b) (" <i>valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018 mantenuto a titolo di differenziale stipendiale</i> ")	216.000,00 €
QUOTA dell'INDENNITA' DI COMPARTO di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22/01/2004	67.000,00 €
INDENNITA' che continuano ad essere CORRISPOSTE al PERSONALE dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 37 comma 4 del CCNL 06/07/1995	1.300,00 €
Indennità di cui all'art. 70-septies CCNL 21/05/2018 riconosciuta a favore del personale legittimato a riceverla in quanto inquadrato entro il 31/03/2023 in profili della categoria A o nella categoria B posizione economica B1	750,00 €
C) TOTALE VOCI INDISPONIBILI	285.050,00 €
D) AVANZO RISORSE STABILI AL NETTO DELLE SOLE VOCI INDISPONIBILI (D= A-C)	104.615,18 €



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste regolamentate in modo specifico con il contratto collettivo decentrato integrativo quale accordo economico per l'anno 2024.

UTILIZZO DISPONIBILE		
ART. 80 comma 2 lett. c) CCNL 16/11/2022 e Art. 70-bis del CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro - DISAGIO	- €
	Indennità condizioni di lavoro – RISCHIO (2.500,00)	4.000,00 €
	Indennità condizioni di lavoro - MANEGGIO VALORI (1.500,00)	
ART. 80 comma 2 lett. d) CCNL 16/11/2022	Indennità di TURNO	44.000,00 €
	Compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 14/09/2000 (compensi per attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria)	500,00 €
ART. 80 comma 2 lett. e) e art. 84 CCNL 16/11/2022 Indennità per SPECIFICHE RESPONSABILITA'	Indennità per compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree di Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ che non risulti titolari di incarico di EQ (19.000,00+ 2.500,00)	22.000,00 €
ART. 80 comma 2 lett. f) CCNL 16/11/2022	Indennità di FUNZIONE al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. (art. 97 CCNL 16/11/2022)	6.500,00 €
	Indennità di SERVIZIO ESTERNO (art. 100 CCNL 16/11/2022)	11.000,00 €
ART. 80 comma 2 lett. g) CCNL 16/11/2022 COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE , riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21/05/20218 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL del 21/05/2018	Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge - RECUPERO EVASIONE (IMU) (somma al netto degli oneri e dell'Irap)	7.200,00 €
	COMPENSI ISTAT (art. 70-ter CCNL 21/05/2018) (somma al lordo degli oneri e dell'Irap)	9.425,00 €
	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - Art. 15 c.1 lett. k) C.C.N.L. 1998-2001, art. 113 D.lgs. n. 50/2016 e art. 76 D.Lgs. n. 56/2017 (somma al netto degli oneri e dell'Irap)	74.000,00 €
ART. 80 comma 2 lett. k) CCNL 16/11/2022	Risorse destinate all'attuazione dei PIANI WELFARE ai sensi dell'art. 82 comma 2 CCNL 16/11/2022	30.000,00 €



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Art. 80 comma 2 lett a) e b) CCNL 16/11/2022	PREMI collegati alla PERFORMANCE (vd. come da proiezione disponibilità)	- €
E) TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO		208.625,00 €
F) TOTALE GENERALE UTILIZZO FONDO (F=C+E)		493.675,00 €
PROIEZIONE DISPONIBILITA' PERFORMANCE		76.817,59 €

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Tutte le risorse sono state destinate e, pertanto, non risultano poste da regolare e da contrattare.

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

Questa sezione è dedicata alla sintesi, sottoposta a certificazione, elaborata sulla base delle precedenti.

a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o, comunque, non regolate esplicitamente dal contratto integrativo., determinato dal totale della Sezione I:

ANNO 2024	IMPORTI
TOTALE	285.050,00 €

b) Totale destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo determinato dal totale della Sezione II:

ANNO 2024	IMPORTI
TOTALE	285.442,59 €

c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposto nella Sezione III, pari ad € 0.

d) Totale delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalle somme delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo) pari:

ANNO 2023	IMPORTI
Sezione IV - voce a)	285.050,00 €
Sezione IV - voce b)	285.442,59 €



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Sezione IV - voce c)	0,00 €
TOTALE	570.492,59 €

e) Per l'anno 2024 lo stanziamento fondo E.Q. 2024 determinato in sede di quantificazione delle risorse destinate al Fondo per la contrattazione decentrata è quantificato complessivamente in € 230.588,24, di cui € 228.766,30 soggette al limite e in € 1.821,94 non soggette al limite quantificate ai sensi dell'art. 79 comma 3 del C.C.N.L. 16/11/2022.

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non esistono poste collocate al di fuori del fondo.

Nel Fondo transitano € 90.625,00 di cui all'art. 80, comma 2 lett. g del C.C.N.L. 16/11/2022 vincolate da specifiche disposizioni di legge.

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

a. Si attesta il rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa come individuate nell'art. 79 del C.C.N.L. del 16/11/2022:

RISORSE STABILI 2024	389.665,18
RIPARTO UTILIZZO RISORSE STABILI 2024	180.827,41

b. Si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici, come dettagliato nelle sezioni precedenti. In particolare, si attesta che gli importi destinati alla produttività e alla retribuzione di risultato per le posizioni organizzative sono corrisposti con criteri di meritocrazia in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi del Piano della performance certificati dal Nucleo Indipendente di Valutazione ed in base agli esiti del vigente Sistema di valutazione ed misurazione della performance.

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

Lo schema che segue mostra il confronto con il fondo certificato per l'anno 2023.

A. RISORSE STABILI 2023			
FONTE	A.1) RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	2024	2023
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto del Fondo Posizione Organizzative e Risultato	€ 268.522,74	€ 268.522,74
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni <i>ad personam</i> del personale cessato l'anno precedente	29.347,15	27.284,70
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs n. 165/2001	-	-



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni contrasferimento di personale	-	-
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	-	-
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-	-
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica (art. 67 comma 5 lett. a)	21.500,00	21.500,00
A.1) TOTALE delle RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE		€ 319.369,89	€ 317.307,44
Fonte	A.2) RISORSE STABILI <u>NON</u> SOGGETTE AL LIMITE	2024	2023
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015 (SOLO DAL 2019)	€ 11.398,40	€ 11.398,40
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali Progressioni economiche orizzontali sul personale in essere al 01/03/2018	€ 6.459,70	€ 6.459,70
Art. 67 comma 2 lett. b) - C.C.N.L. 21/05/2018 - Art. 79 - comma 1 lett. d) - C.C.N.L. 16/11/2022	Differenziali Progressioni economiche orizzontali sul personale in servizio al 01/01/2019 (2019 - C.C.N.L. 16/11/2022)		
Art. 67 comma 2 lett. b) - C.C.N.L. 21/05/2018 - Art. 79 - comma 1 lett. d) - C.C.N.L. 16/11/2022	Differenziali Progressioni economiche orizzontali sul personale in servizio al 01/01/2020 (2020 - C.C.N.L. 16/11/2022)		
Art. 67 comma 2 lett. b) - C.C.N.L. 21/05/2018 - Art. 79 - comma 1 lett. d) - C.C.N.L. 16/11/2022	Differenziali Progressioni economiche orizzontali sul personale in servizio al 01/01/2021 (2021 - C.C.N.L. 16/11/2022)		
Art. 67 comma 2 lett. b) - C.C.N.L. 21/05/2018 - Art. 79 - comma 1 lett. d) - C.C.N.L. 16/11/2022	Differenziali Progressioni economiche orizzontali sul personale in servizio al 01/01/2022 (2022 - C.C.N.L. 16/11/2022)		
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 - comma 1° lett. b)	Incremento di € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018 - Anno 2023	€ 10.140,00	€ 10.140,00
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 - comma 1° lett. d)	Differenziali Progressioni economiche orizzontali sul personale in servizio art. 79 - comma 1° lett. d) - C.C.N.L. 16/11/2022 (Anni 2019-2020-2021 e 2022)	€ 15.833,72	€ 15.833,72
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 - comma 1-bis	Incremento differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 - Dal 01/04/2023	€ 26.463,47	€ 19.847,60
A.2) TOTALE delle RISORSE STABILI <u>NON</u> SOGGETTE AL LIMITE		€ 70.295,29	€ 63.679,42
A) TOTALE RISORSE STABILI (A= A.1 + A.2)		389.665,18	€ 380.986,86
B) RISORSE VARIABILI			
Fonte	B.1) RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL	2024	2023



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

	LIMITE		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-	-
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	-	-
Art. 67 comma 3 lett. c)	RECUPERO EVASIONE ICI	-	
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente*	€ 1.377,45	€ 1.494,58
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria		-
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997*	€ 15.128,36	€ 15.829,20
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance*	-	
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	-	
B.1) TOTALE delle RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		€ 16.505,81	€ 17.323,78
FONTE	B.2) RISORSE VARIABILI <u>NON</u> SOGGETTE AL LIMITE	2024	2023
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	€ 39.086,53	€ 34.228,02
Art. 68 commi 1 e 2	RESIDUI anni precedenti di RISORSE STABILI - FONDO RISORSE DECENTRATO		-
Art. 67 comma 3 lett. c)	Incentivi per recupero IMU - TARI (art. 1 - comma 1091 Legge di bilancio 2019 - n. 145 del 31/12/2018)	€ 7.200,00	€ 9.400,00
Art. 67 comma 3 lett. c)	Compensi ISTAT	9.425,00	€ 6.345,40
Art. 67 comma 3 lett. c)	Incentivi funzioni tecniche - art. 15 c. 1 lett. K C.C.N.L. 1998-2001, art. 113 D.Lgs. n. 50/2016 e art. 76 D.Lgs. 56/2017	€ 74.000,00	€ 23.263,47
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 - comma 1° lett. b) e comma 5* (poiché l'incremento "decorre retroattivamente dal 01/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5")	Incremento di € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018 - QUOTA DI COMPETENZA 2021		€ 10.140,00
	Incremento di € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018 - QUOTA DI COMPETENZA 2022		€ 10.140,00
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 - comma 3	Incremento delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) e delle risorse di cui all'at. 17 comma 6 in una misura complessivamente non superiore al 0,22% del monte salari 2018 - ANNO 2022		€ 4.610,07
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 - comma 3	Incremento delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) e delle risorse di cui all'at. 17 comma 6 in una misura complessivamente non superiore al		€ 4.610,07



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

	0,22% del monte salari 2018 - ANNO 2023		
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 - comma 3	Incremento delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) e delle risorse di cui all'art. 17 comma 6 in una misura complessivamente non superiore al 0,22% del monte salari 2018 - ANNO 2024	€ 4.610,07	
Art. 67 comma 1	RESIDUI anni precedenti di RISORSE VARIABILI – FONDO RISORSE DECENTRATO	-	-
B.2) TOTALE delle RISORSE VARIABILI <u>NON</u> SOGGETTE AL LIMITE		134.321,60	102.737,03
FONTE	B.3) RISORSE VARIABILI <u>NON</u> SOGGETTE AL LIMITE	2024	2023
C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 79 - comma 2	Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare (art. 82 CCNL 16/11/2022)	€ 30.000,00	
B.3) TOTALE DELLE RISORSE VARIABILI <u>NON</u> SOGGETTE AL LIMITE		€ 30.000,00	
TOTALE RISORSE VARIABILI (B= B.1 + B.2 + B.3)		180.827,41	120.060,81
TOTALE RISORSE (A+B)		€ 570.492,59	€ 501.047,67

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

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

Il presidio dei limiti è effettuato attraverso la costituzione del Fondo.

La costituzione del fondo 2024 è stata disposta con determinazione dirigenziale n. 175/A del 13/12/2024, illustrata in sede di contrattazione collettiva integrativa.

Nelle precedenti sezioni sono riepilogate le risorse disponibili oggetto di contrattazione, dimostrando che le risorse stabili sono superiori alle voci di utilizzo che presentano carattere di fissità e continuità.

Il sistema contabile in uso dell'amministrazione individua nei Bilanci di competenza le somme già erogate in quanto non contrattabili e nel bilancio 2024 le restanti somme oggetto di contrattazione e non erogate, ivi compresa la performance produttività individuale, saranno reimputate nell'esercizio 2025. Sempre nel sistema contabile in uso tutte le risorse, eccezion fatta per il recupero evasione imu, compensi istat e incentivi per la progettazione, sono imputati in un unico capitolo su distinti impegni e ciò consente il controllo del rispetto dei limiti di spesa.



Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

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

In sede di costituzione del Fondo 2024 è stato verificato il rispetto del limite del trattamento accessorio dell'anno 2016 come aumentato nei limiti delle disposizioni legislative vigenti.

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

In merito alla copertura del Fondo la stessa è assicurata all'interno delle poste di bilancio, mentre nella parte entrata dei capitoli di bilancio sono, eventualmente, iscritte le risorse vincolate destinate agli incentivi previsti da disposizioni di legge (quadro economico delle opere pubbliche in merito agli incentivi tecnici e/o della progettazione, entrate relative ai compensi per indagini Istat, per recupero evasione imu). Se presenti, ai fini dell'inserimento nel fondo, dagli importi nella parte entrata sono scorporati tanto i contributi che la parte fiscale (IRAP).

Cesano Maderno, 18/12/2024

*Il Presidente della Delegazione trattante
Dott. Giampaolo Zarcone*