

COMUNE DI SAN DONATO MILANESE

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

Al Collegio dei Revisori dei Conti

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2025

Relazione illustrativa

L'art. 40 del D.Lgs. 30/03/2001 n.165, al comma 3 - sexies, prevede che a corredo di ogni Contratto Integrativo le Pubbliche Amministrazioni redigano una relazione illustrativa e tecnico finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di Controllo di cui all'art. 40-bis ci, stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

In data 19 luglio 2012, con Circolare n. 25 il Mef, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto e resi noti gli schemi della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo Interno (Collegio dei Revisori, servizio di Ragioneria), ai sensi dell'ad. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.:

- contratti integrativi normativi (cd. Articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale triennale stabilito dal CCNL
- contratti integrativi economici, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti ad un anno specifico
- contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla Legge o dal CCNL/CCDI

La contrattazione integrativa si è svolta ai sensi degli articoli 7 e 8 del CCNL 16/11/2022.

Il Contratto Collettivo Integrativo triennio 2023-2025 è stato sottoscritto in via definitiva in data 01/12/2023.

In data 16/2/2026 è stata sottoscritta da parte delle Delegazioni Trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale, la pre-intesa economica per l'anno 2025;

La sottoscrizione tardiva arriva a seguito di indizione dello stato di agitazione sindacale in data 16/12/2025 e alla sua chiusura con la sottoscrizione del verbale di chiusura del tavolo di confronto conseguente in data 11/02/2026;

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella sopra citata Circolare Rgs n. 25 del 19/07/2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati (le parti non ritenute pertinenti sono presenti con l'annotazione: "Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"), pertanto, viene redatta la presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo della pre-intesa dell'Accordo Decentrato Integrativo economico per l'anno 2025 ai sensi dell'art. 79 e 80 del CCNL 16/11/2022.

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

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012 e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di

legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; contiene infine altre informazioni ritenute utili.

Data di sottoscrizione	Preintesa 16/02/2026
Periodo temporale di vigenza	Contratto economico anno 2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente: Dott.ssa Stefanea Laura Martina - Segretario Generale Componente Dott.ssa Nadia Brescianini Dirigente Area Affari Generali Istituzionali e Finanziari Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: FP Cgil Milano, FP Cisl, UIL FPL, e relative RSU locali Organizzazioni sindacali firmatarie: FP Cgil, CISL FP, UIL FPL e relative RSU locali
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate anno 2025 Costituzione e utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2025 Il contratto definisce l'ammontare dei fondi previsti dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022. Definisce le risorse destinate alla performance individuale e collettiva e prende atto, essendo l'accordo sottoscritto tardivamente, delle somme già destinate alla remunerazione dei vari istituti contrattuali ai sensi dell'art. 80 del CCNL 16/11/2022 così come disciplinati dal CCDI normativo 2023-2025 parzialmente modificato nell'anno 2024.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale Rispetto dell'iter - adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dei Revisori dei Conti? La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti (organo di controllo) Il collegio dei Revisori dei Conti ha effettuato rilievi ? Nel Caso il collegio dei Revisori dei Conti dovesse effettuare rilievi questi saranno trascritti nella presente scheda da rielaborarsi prima della sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? E' stato adottato il piano della performance con l'approvazione del PIAO avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 27/04/2025. Il Piano della performance del Comune di San Donato Milanese è in linea con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con il D.U.P. e con il PEG. La Relazione della Performance è stata validata dal'OIV/NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?

		Il Piano della Performance adottato annualmente dà conto degli obiettivi strategici con relativi indicatori di risultato e è oggetto di monitoraggio. Il Nucleo valida sia gli obiettivi che il raggiungimento. Per l'anno 2025 la relazione sulla Performance risulta approvata dal Nucleo di valutazione e ai sensi della delibera di Giunta Comunale numero 70 del 19/6/2025 ad oggetto: "Approvazione relazione sul piano della performance 2024" È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Articolo abrogato vedi ora D.Lgs 33/2013 con decorrenza 31.01.2014. SI È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Articolo abrogato. Vedi ora L.190/2012 con decorrenza dal 31.01.2014 SI, quale sottosezione del Piao 2025/2027
Eventuali osservazioni: Il sistema di valutazione è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 245 del 22/12/2015.		

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)

Il contratto integrativo parte economica regola esclusivamente la destinazione del fondo per la contrattazione integrativa 2025, costituito ai sensi dell'art. 79 CCNL/2022.

Il Fondo delle risorse decentrate personale non dirigente anno 2025 è stato costituito con determinazione n. 133 del 18/12/2025 rettificato ai soli fini della verifica del rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 1 del D.Lgs 75/2017 con determinazione n. 14 del 16/02/2026 (parte fissa costituita con determinazione n. 23 del 14/03/2025)

La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 70 e 80 del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge ed è in linea con le integrazioni dell'anno precedente.

A tal fine si precisa che il Fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2025 è stato costituito nella sua parte stabile con la determinazione n. 23 del 14/03/2025.

Con delibera di Giunta Comunale n. 82 del 24/7/2025 ad oggetto: "Fondo risorse decentrate per l'anno 2025. Indirizzi per la costituzione parte variabile. Direttive per la contrattazione decentrata integrativa" sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per l'anno 2025 ed è stato autorizzato l'inserimento delle risorse variabili precisando modi e termini.

Con delibera di Giunta Comunale n. 103 del 23/10/2025 ad oggetto "Fondo per le risorse decentrate, ex ad. 79 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 - Incremento ai sensi dell'art. 14, comma 1-bis del D.L. 25/2025 convertito in legge 69/2025" si è disposto a decorrere dall'anno 2025 l'incremento della parte stabile del Fondo per le risorse decentrate del personale dipendente, costituito ex ad. 79 del Ccnl del Comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022, per un importo aggiuntivo pari ad euro 15.000,00.

Il suddetto fondo delle risorse decentrate è costituito nel 2025 **nella parte stabile** come segue:

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2025 CCNL 2019/2021	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	664.332,41
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	19.849,05
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER AUMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE ART. 67, COMMA 2, LETT. H)	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
ARMONIZZAZIONE RETRIBUZIONI DIPENDENTI DELLE PROVINCE - ART. 1 COMMA 800 L. 205/2017	
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021	
INCREMENTO DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) - ART. 33 D.L. n. 34/2019	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	684.181,46
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	16.723,20
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	15.405,10
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	16.562,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	22.172,28
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 (in servizio al 01.04.2023)	12.864,10
Art. 14 c. 1-bis del DL 25/2025 armonizzazione del trattamento accessorio del personale dipendente (non rileva ai fini del limite)	15.000,00
Decurtazione per incremento fondo EQ	- 5.000,00
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	93.726,68
TOTALE RISORSE STABILI	777.908,14

Il fondo è altresì costituito nella parte variabile, conseguentemente agli indirizzi stabiliti dalla Giunta Comunale con delibera n. 82 del 24/7/2025, come segue:

Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	410,23
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	500,00
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	50.736,05
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	70.564,03
COMMISSIONI DI CONCORSO – SOGGETTE AL LIMITE (CORTE DEI CONTI DEL 171/2025 EMILIA ROMAGNA	7.000,00
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C - PROVENTI C.D.S.	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	129.210,31

Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 36/2023	140.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	39.931,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	4.202,00
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79	
DA RIDETERMINAZIONE FONDO 2023 - UNA TANTUM	19.456,10
DA RIDETERMINAZIONE FONDO 2024 - UNA TANTUM	23.276,76
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 79 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE	14.493,48
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	10.244,02
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 CCNL 2019/2021 - QUOTA 2024	9.425,79
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	261.029,15
TOTALE RISORSE VARIABILI	390.239,46
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	1.168.147,60
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	813.391,77
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	354.755,83
TOTALE DEL FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	1.168.147,60
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA E DEL D.LGS 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)	6.243,35
TOTALE FONDO UTILIZZABILE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	1.161.904,24

Di seguito si illustra in sintesi la disciplina degli istituti contenuti nell'Ipotesi di Accordo Decentrato Integrativo economico 2025.

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo incentivante anno 2025 le parti hanno fatto riferimento a quanto previsto nel CCI giuridico triennale 2023-2025 del Comune di San Donato Milanese con particolare riferimento all'art.1 cc.2 e 3 dello stesso che stabilisce quanto segue:

"c.2 Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

c.3 La durata del contratto è triennale salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni;
- l'eventuale diversa durata prevista dal presente CCI per alcuni specifici istituti;
- la ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio, che avviene annualmente."

In ragione della sottoscrizione tardiva della preintesa questa fa riferimento esclusivamente alla parte economica dell'anno 2025 e gli importi relativi all'utilizzo per voci indisponibili e indennità continuative, erogate sulla base del CCDI normativo 2023-2025 sono riportati di seguito a consuntivo:

UTILIZZO ECONOMICO ANNO 2025	
TOTALE FONDO DISPONIBILE	1.161.904,24
di cui: RISORSE STABILI DISPONIBILI (per le voci indisponibili)	777.908,14
UTILIZZO INDISPONIBILE	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI "STORICHE"/DIFFERENZIALI STIPENDIALI IN GODIMENTO	336.639,04
NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ANNO CORRENTE	
INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA B) (art. 33 CCNL 22/01/2004)	82.906,75
INDENNITA' EDUCATORI ASILO NIDO (art. 31 c. 7 CCNL 14/09/2000 + art. 6 Ccnl 05/10/2001)	670,44
INDENNITA' EX VIII Q.F. (art. 37 c. 4 CCNL 06/07/1995)	774,72
...	
TOTALE VOCI INDISPONIBILI	420.990,95
INDENNITA' DI TURNO (art. 30 CCNL 16/11/2022)	63.125,99
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 84-bis CCNL 16/11/2022)	
di cui:	
maneggio valori (*dato di previsione)	6.000,00
condizioni di lavoro	12.221,04
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 84 CCNL 16/11/2022)	107.678,28
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 100 CCNL 16/11/2022)	14.354,00
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M. (art. 97 CCNL 16/11/2022)	4.125,01
TOTALE VOCI INDENNITA'	207.504,32

Inoltre, le parti, come da CCDI normativo 2023-2025, ad integrazione del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" dell'ente sopra citato, richiamano nella preintesa i seguenti criteri metodologici in merito alla partecipazione dei dipendenti ai progetti e sulla ripartizione delle somme messe a disposizione per ogni obiettivo:

- coinvolgimento nella progettazione del maggior numero possibile di personale in servizio;
- qualora gli obiettivi di processo siano stati raggiunti al 100%, in caso di residui a seguito di valutazioni inferiori al massimo, questi verranno suddivisi fra tutti i dipendenti;

Relativamente alla previdenza complementare, come da CCDI normativo ed economico 2024 che modificava l'art.2 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza - del CCI 2023-2025 - del Comune di San Donato Milanese, si è fatto riferimento a quanto segue:

Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 98 c.1 lett. c) del CCNL 16/11/2022, l'Amministrazione con la deliberazione di G.C. n.150 del 14.11.2024 ha destinato in favore del personale appartenente al corpo della Polizia Locale per contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo- Sirio una somma annuale pari ad un importo massimo di **Euro 36.000,00** a valere sulla quota determinata ai sensi dell'art. 208, comma 4, lett. c), e comma 5 del D. Lgs. n. 285/1992, comprensiva degli oneri riflessi pari al 10%.

Detta somma massima sarà da ripartirsi fra gli agenti i sottufficiali e gli ufficiali del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza con rapporto a tempo indeterminato in servizio per almeno 6 mesi nell'Ente, secondo la seguente graduazione:

- FASCIA 1: meno di 6 mesi = €. 0
- FASCIA 2: da 6 mesi ad 2 anni = €.1.000
- FASCIA 3: da 2 anni e 1 giorno a 5 anni = €. 1.500
- FASCIA 4: oltre 5 anni = €. 2.000

L'anzianità di cui sopra viene considerata alla data del 31.12 dell'anno di riferimento o alla data di

cessazione. In caso di assunzione o di cessazione avvenute in corso d'anno l'importo spettante per fascia verrà riproporzionato sulla base dei mesi di servizio nell'ente.

In caso di superamento dell'importo previsto nell'apposita deliberazione le quote andranno riproporzionate.

Si precisa che la somma relativa al contributo datoriale al Fondo di previdenza complementare Perseo- Sirio per il personale di Polizia Locale non rileva nell'ambito del Fondo.

Il fondo costituito come sopra, destina le seguenti somme a seguito di specifiche disposizioni di legge:

art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - ART. 113 D.LGS. 50/2016 - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	140.000,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - COMMA 1091 L. 145/2018 - IMU E TARI	39.931,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - COMPENSI ISTAT	4.202,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - COMMISSIONI DI CONCORSO	7.000,00
TOTALE UTILIZZO FONDO CON SPECIF. DISP. LEGGE	191.133,00

Tali somme rientrano nella parte variabile del fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 80 comma 2, lett. g) del CCNL 16/11/2022, non soggetta al limite.

Compenso per obiettivi strategici dell'Ente

Nell'ambito del PIAO approvato con deliberazione di G.C. n. 39 del 27/03/2025 l'Amministrazione, per l'anno 2025, ha approvato n° 31 obiettivi strategici. Le schede che definiscono i singoli obiettivi e le loro finalità, sono corredate dal crono programma delle attività, da specifici indici di prestazione attesa e dal personale coinvolto.

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO
1	Cittadino Attivo
	Gestione integrata notifiche su Send e App IO
	Open Data
2	Relazioni esterne e Cybersecurity
3	Trasparenza e anticorruzione
4	Rivoluzione digitale - Assistente virtuale
	Rivoluzione digitale - Archivio Nazionale Stato Civile ANSC
5	Sistema unico di contabilità economico patrimoniale Accrual
6	Rispetto dei tempi medi di pagamento
7	Piano annuale dei flussi di cassa
8	Aggiornamento inventario: beni mobili
9	Performance tributarie
10	Organizzazione e razionalizzazione del funzionamento del magazzino comunale

11	Sicurezza patrimonio infrastrutturale ed immobiliare - area servizi tecnici (GTUAOP)
12	Valorizzazione del territorio per l'utilizzo con finalità pubblica connesso alla realizzazione di piani attuativi di iniziativa privata in adempimento a convenzioni urbanistiche
13	Strategie funzionali ad un uso migliore dell'energia attraverso la promozione delle C.E.R. - area servizi tecnici (GTUAOP)-trasversale
14	Ottimizzazione infrastrutture complementari di supporto (pensiline e fermate) funzionali al miglioramento del TPL con contestuale agevolazione dell'accessibilità attraverso gli indirizzi del PEBA - AREA
15	PNNR next Generation EU
16	Rigenerazione Urbana area orti scolmatore
17	Rigenerazione urbanistica area San Francesco con accordo di programma di rilevanza regionale
18	SGRU - Nuovo portale Risorse Umane e fascicolo del dipendente
19	SGRU - Bilancio di previsione
20	SGRU - Passaggio al cloud gestione presenze e stesura regolamenti Orario e Lavoro agile
21	SGRU - Aggiornamento codice di comportamento
22	Regolamento di Polizia Urbana
23	Potenziamento pattuglie sul territorio
24	Implementazione telecamere sul territorio
25	Aumento controllo tramite drone
26	Politiche per le famiglie: compartecipazione e prestazioni sociali agevolate supporto ai compiti di cura
27	Bolgiano spazio civico e giardino terapeutico
28	Generazioni a Poasco
29	Centro socio sanitario polo età evolutiva
30	Vivere Sandonato
31	Riqualificazione Parco Mattei - Fase Operativa

Importo complessivo destinato al finanziamento della performance nella quota relativa al raggiungimento degli obiettivi strategici è pari ad **Euro 121.300,08** (quote derivanti dagli indirizzi della Giunta Comunale di cui alla deliberazione n. 82 del 24/7/2025).

Compenso per l'incentivazione generale: Euro 165.626,03

La somma preventivata per la retribuzione della performance individuale è pari ad Euro **110.276,16**.

La parte del Fondo che residua come economie del Fondo risorse decentrate, quale risultante a consuntivo, a seguito dell'applicazione di tutti gli istituti di carattere economico di cui ai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati applicabili al personale dipendente del Comune di San Donato Milanese, sono destinate anche al finanziamento dei "Compensi incentivanti la performance organizzativa collettiva ed individuale" anno 2025. L'importo complessivo di risparmio che viene destinato ad integrazione della performance individuale, risultante alla data di sottoscrizione della presente preintesa è pari ad **Euro 55.349,87** (art 17 C. 1 del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 – parte normativa) quantificando l'importo complessivo in **Euro 165.626,03**.

Per quanto riguarda il meccanismo perequativo di riduzione della quota di produttività generale o del risultato delle posizioni organizzative in caso di partecipazione alla liquidazione di indennità per specifiche disposizioni di legge si fa riferimento all'art. 13 c. 5 del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 – parte normativa e successivamente modificato ed integrato dal Contratto Collettivo Integrativo 2024 stabilendo una % di riduzione del premio legato alla performance individuale come segue:

- qualora l'incentivo per disposizioni di legge, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, non superi € 2.500,00, non si opera alcuna riduzione;
- qualora l'incentivo ammonti tra € 2.500,01 e € 5.000,00, si applicherà la % di riduzione pari al 10%;
- per gli incentivi superiori a € 5.000,00, si applicherà la % di riduzione pari al 20%

Ai sensi dell'art. 17 c. 5 del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 parte normativa "una parte delle risorse fisse della quantificazione del fondo non utilizzate nell'anno potranno essere portate ad incremento del Fondo l'anno successivo ai sensi dell'art. 80 del CCNL del 16/11/2022". Pertanto la somma da destinare ad integrazione del Fondo per l'anno 2026 è pari a **Euro 55.349,86**.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate anno 2025.

Le risorse disponibili per l'annualità 2025 vengono utilizzate come segue:

Voci indisponibili	
Voce	importo
PEO storiche	€ 336.639,04
Nuovi differenziali	
Indennità comparto	€ 82.906,75
Educatori nido	€ 670,44
Ex VIII QF	€ 774,72
Totale indisponibili	€ 420.990,95
Indennità	
Voce	importo
Indennità di turno	€ 63.125,99
maneggio valori	€ 6.000,00
Condizioni di lavoro	€ 12.221,04
Indennità responsabilità	€ 107.678,28

Servizio esterno	€ 14.354,00
Funzione PM	€ 4.125,01
Totale utilizzo per indennità	€ 207.504,32

Incentivi dovuti da disposizioni di legge	
Voce	importo
Incentivi funzioni tecniche	€ 140.000,00
IMU/TARI	€ 39.931,00
ISTAT	€ 4.202,00
Commissioni concorso	€ 7.000,00
Totale per incentivi di legge	€ 191.133,00

Performance	
Voce	importo
Obiettivi strategici	€ 121.300,08
Performance individuale	€ 165.626,03
	€ 286.926,11
totale Utilizzo	€ 1.106.554,38
Risparmio di parte stabile destinato al Fondo 2026	
	€ 55.349,86
TOTALE FONDO 2025 per verifica	€ 1.161.904,24

C) effetti abrogati impliciti

Nessuno

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

In linea generale tutti gli istituti che si potrebbero inserire devono volgere a migliorare il funzionamento dell'organizzazione comunale e di riconoscere il ruolo svolto dai dipendenti nel processo di avvicinamento tra esigenze della cittadinanza e dei servizi erogati potrebbero essere in linea di principio previsti per l'anno corrente.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con apposita deliberazione della Giunta comunale n. 245 del 22/12/2015.

Si specifica che le risorse destinate all'incentivazione del personale, per quanto attiene alla performance, saranno rese disponibili dopo l'espletamento della periodica procedura di valutazione del personale secondo il sistema di valutazione, ed eventualmente distribuite (nel caso di residui) di conseguenza secondo i criteri in esso previsti, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi. A loro volta, le somme destinate a remunerare l'impegno del personale sui piani operativi di produttività saranno rese effettivamente disponibili una volta accertato il

raggiungimento del risultato, verificabile attraverso standard e indicatori a conclusione dei progetti stessi.

Inoltre ai sensi dell'art.81 del CCNL 16/11/2022 viene individuata la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente a cui può beneficiare una quota massima pari al 10% del personale assegnato ad ogni Settore.

I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale sono disciplinati dagli artt. 13 e 15 del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 parte normativa.

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

La presente ipotesi di CCDI in quanto sottoscritta tardivamente non prevede nuove progressioni economiche nel 2025.

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

Il CCDI prevede lo stanziamento di somme per il finanziamento di voci stabili quali i differenziali derivanti dalle progressioni orizzontali storiche, l'indennità di comparto, nonché risorse dedicate alle indennità previste dal vigente CCNL e CCDI normativo 2023-2025.

Per quanto riguarda tali voci, i risultati attesi sono sostanzialmente il rispetto dei vincoli contrattuali con riferimento all'erogazione della retribuzione dovuta contrattualmente.

La voce "Performance organizzativa - obiettivi strategici", costituita da Euro 121.300,08 risorse ex art. 79, comma 2, lett. B e c), CCNL 16/11/2022, finanzia gli obiettivi presentati dai competenti Dirigenti, sulla scorta delle direttive dell'Amministrazione e validati dal Nucleo di Valutazione. Il valore dei singoli obiettivi è determinato, sentito il Nucleo di Valutazione, in applicazione dell'apposita Metodologia di pesatura e graduazione degli obiettivi di performance organizzativa.

In conformità ai principi elaborati dalla giurisprudenza contabile ed alla disciplina dei controlli in materia di spesa pubblica, le attività in questione sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi benefici per l'utenza esterna e sono basate su un sistema di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. L'erogazione dei compensi individuali avverrà sulla scorta della quota di apporto individuale attribuita dal Dirigente competente nella relazione finale al Nucleo di Valutazione sul conseguimento dell'obiettivo e secondo i criteri stabiliti dal vigente Sistema di valutazione.

In generale la contrattazione integrativa ha la finalità di incentivare l'impegno e la qualità della performance riconoscendo un salario accessorio ai dipendenti e correlandolo, oltre che al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale, anche all'esigenza di aumentare l'efficienza e l'efficacia dei servizi prestati alla collettività.

In ogni caso l'intera preintesa di accordo decentrato è stata informata al principio di corrispettività, ex art. 7 comma 5 del D.lgs. 165/2001, ai sensi del quale "le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese".

Il CCDI in esame mira inoltre ad incentivare la produttività/performance individuale mediante specifici compensi legati alla scheda di valutazione annuale, a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi.

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott.ssa Stefanea Laura Martina)

Documento informatico sottoscritto con firma digitale
ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii