

Milano, 07 agosto 2015

Al Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Mario Antonio Guallini  
Rag. Elisabetta Migliorati  
Dott. Maurizio Quaranta

Oggetto: Relazione illustrativa tecnico finanziaria sulla disciplina del salario accessorio destinato al personale della Polizia Locale

Si sottopone al Collegio dei Revisori dei Conti per gli adempimenti di controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e di quelli previsti dalla normativa di legge e contrattuale, la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria concernente la declinazione e l'applicazione degli istituti contrattuali nei confronti del personale del Corpo della Polizia Locale in sostituzione dell'art. 4 del CCDI del 12.02.2002.

Si richiama integralmente la documentazione relativa ai Fondi per le politiche di sviluppo delle risorse umane.

Distinti saluti

Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Servizi Generali  
Dott. Alessandro Pollio Salimbeni

**Allegati:**

- Disciplina del salario accessorio destinato al personale della Polizia Locale per l'anno 2015
- Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria
- Ipotesi destinazione Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane – Anno 2015

# COMUNE DI MILANO

## Intesa a disciplina del salario accessorio destinato al personale della Polizia Locale Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Preintesa del</b> _____
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Decorrenza anno 2015</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: Componenti: Ing. Giuseppe Tomarchio - Direttore Generale; Dott. Alessandro Pollio Salimbeni – Direttore Centrale Risorse Umane; Comandante Tullio Mastrangelo; Vice Comandante dott. Antonio Barbato; Dott. Domenico D’Amato – Direttore Amministrazione Risorse Umane Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL , CSA , DICCAP, RSU Firmatarie della preintesa: CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, CSA, RSU
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Declinazione ed applicazione degli istituti contrattuali nei confronti del personale del Corpo della Polizia Locale in sostituzione dell’art. 4 del CCDI del 12/02/2002
<b>Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno? _____
		Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>E’ stato approvato il Piano degli Obiettivi 2015-2017 con provvedimento di Giunta Comunale nr.1302. Il Piano verrà ulteriormente definito per ciascun obiettivo in risultati e fasi con determinazione dirigenziale della Direzione Generale.</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? <b>Il programma costituisce una sezione del Piano di Prevenzione della corruzione approvato con deliberazione G.C. n. 137 del 31.01.2014.</b>
	È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009 <sup>1</sup> ? <b>Si</b>	
	La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera G.C. n. 1200/2011, è stato introdotto secondo criteri di gradualità nel 2012. E’ stato nominato il Nucleo Indipendente di Valutazione.</b>	

Eventuali osservazioni

**Preintesa sottoscritta in data 15 aprile 2015 avente ad oggetto modifica all'art. 4 del CCDI del 12 febbraio 2002 – Polizia Locale  
- NOTA INTEGRATIVA**

**1. DECORRENZA**

Gli effetti della disciplina contenuta nella Preintesa sottoscritta in data 15 aprile 2015 decorrono dall'1 gennaio 2015.

Entro il successivo mese di novembre si procederà, pertanto, al conseguente adeguamento del trattamento economico accessorio del personale dipendente della Polizia Locale anche per il periodo intercorrente tra il 1 gennaio 2015 e la data di efficacia del presente atto, con restituzione delle risorse erogate in base alle previgenti clausole contrattuali e contestuale applicazione della nuova disciplina contrattuale con i relativi effetti economici al suddetto periodo.

**2. ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE**

Alla luce delle considerazioni successive ai pronunciamenti della Sezione di controllo della Corte dei Conti P.R.S.P. n. 224 del 25 giugno 2015, per l'anno 2015 una quota pari al 30% del valore complessivo della indennità di disagio risultante dalla Preintesa del 15 aprile 2015 è trasferita sulla voce incentivante della Produttività (quota B) per i soli dipendenti di Cat. C appartenenti al Corpo della Polizia Locale e con le modalità operative indicate per la Quota B (cfr. successivo punto n. 3), in quanto i presupposti che configurano il disagio contribuiscono al tempo stesso e in misura rilevante sia al mantenimento di adeguati livelli dei servizi alla cittadinanza ed alla città sia al loro progressivo miglioramento ed efficienza.

Di conseguenza, nella Preintesa del 15 aprile 2015 tutte le voci unitarie di sviluppo quantitativo e di differenziazione della indennità di disagio sono modificate in diminuzione media del 25%, come meglio esplicitato nel successivo punto n. 6. L'ammontare annuo massimo della produttività per i singoli dipendenti della Polizia locale è rideterminato come riportato nella seguente tabella:

Cat	92%	8%	Tot.
C	2.258,82	196,42	2.455,24
D	1.222,79	106,33	1.329,12

A partire dall'1 gennaio 2016, la quota pari al 30% del valore complessivo della indennità di disagio risultante dalla Preintesa del 15 aprile 2015 (corrispondente a euro 3.132.865,80) è destinata a progetti incentivanti ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera a), del CCNL 1.4.1999, con le modalità di valutazione di gruppo previste dal citato articolo del CCNL, con erogazione in base alle modalità di erogazione, verifica e certificazione stabilite per la quota B - Produttività. Da tale data l'ammontare annuo massimo della produttività per i singoli dipendenti della Polizia locale è rideterminato come riportato nella seguente tabella:

Cat	92%	8%	Tot.
C	805,68	67,14	1.329,12
D	1.222,79	106,33	1.329,12

Di conseguenza, nella Preintesa del 15 aprile 2015 tutte le voci unitarie di sviluppo quantitativo e di differenziazione della indennità di disagio sono modificate in diminuzione media del 30%, come meglio esplicitato nel successivo punto n. 6.

I progetti, a valenza triennale in coerenza con la programmazione finanziaria, devono essere definiti entro il mese di novembre dell'anno 2015, articolati per fasi (in coerenza con la periodicità della liquidazione) e connessi alla programmazione di II livello del Piano degli Obiettivi. Nella stessa sede negoziale verrà esaminata la possibilità di riconnettere in un'unica progettualità anche gli altri incentivi di cui alla quota E e al punto 4 della presente Nota integrativa.

**ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE**

**QUOTA A** Indennità di turno (art. 22 comma 5 CCNL 14.9.2000)

L'erogazione del compenso è disposta mensilmente a verifica della presenza in servizio e dei turni effettivamente prestati come previsto dal CCNL 14.09.2000 (art. 22) e al ricorrere dei presupposti e delle condizioni ivi indicate (distribuzione equilibrata ed avvicinata nel corso del mese dei turni antimeridiani, pomeridiani e notturni). In ogni caso, il compenso erogato al personale corrisponde a quanto maturato in ore di prestazione effettivamente resa e conformemente alle maggiorazioni previste dal CCNL 14.09.2000 (comma 5 dell'art. 22).

**QUOTA B** Compenso incentivante la produttività (art 17, comma 2, lett. a, CCNL 1.4.1999).

In via transitoria per i primi due cicli completi di valutazione della performance (anni 2015 – 2016) ovvero fino alla revisione integrale del CCDI in coerenza con il CCNL di categoria - conseguente alla Sentenza della Corte Cost. n. 178 del 24 giugno 2015 - se anteriore, il compenso è correlato in misura percentuale del 92% al grado di raggiungimento degli obiettivi (performance organizzativa) definiti per fasi mensili nell'ambito del Piano degli Obiettivi e per il restante 8% alla valutazione della performance individuale, secondo le modalità in essere per il personale del Comune di Milano.

L'erogazione dell'incentivo per la parte prevalente del compenso (92%) avviene con cadenza mensile, sulla base della preventiva verifica del raggiungimento dei risultati mensili conseguiti, mentre la restante quota (8%) è erogata a conguaglio in relazione al risultato finale raggiunto, come attestato nella Relazione sulla Performance e sulla base della valutazione della performance individuale, secondo le modalità e tempistiche in essere per tutti i dipendenti dell'Ente.

Al fine di promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dei servizi erogati connessi alla turnazione, e fermo restando che l'erogazione dell'indennità di turno è disposta per i soli periodi di effettiva turnazione ai sensi delle norme del CCNL, l'art. 2, comma 6, della Preintesa del 15 aprile 2015 prevede l'applicazione delle decurtazioni di cui alla tabella contenuta nel citato articolo ("Decurtazioni per attività turnate ridotte") dalle competenze maturate nel mese di riferimento nel caso in cui, il dipendente eroghi prestazioni di gamma ridotta, così come meglio specificato nel testo del comma appena richiamato.

**QUOTA C** Compenso per particolari responsabilità (art. 17, c. 2, lettera f, CCNL 1/4/1999)

Il compenso è riconosciuto

al personale appartenente alla categoria D che ricopre posizioni di particolare responsabilità – ulteriori rispetto a quelle proprie del profilo professionale di appartenenza - individuate secondo i criteri di selettività (sussistenza di almeno 3 dei 5 requisiti) e di progressività enunciati nell'Intesa;

al personale appartenente alla categoria C, secondo i criteri di selettività (sussistenza di almeno 1 dei 3 requisiti) e di progressività enunciati nell'Intesa.

Resta inteso che, nell'ambito delle macro categorie di attività indicate nella Preintesa, nei singoli incarichi individuali, formalmente conferiti a ciascun titolare di tale indennità, vengano declinati i concreti differenziati livelli di responsabilità – ulteriori rispetto a quelle proprie del profilo professionale di appartenenza - legittimanti l'attribuzione della particolare responsabilità.

**QUOTA D** Compenso per attività svolte in particolari condizioni disagiate (art. 17, c. 2, lettera e, CCNL 1/4/1999).

L'indennità è finalizzata ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici resi in relazione all'effettiva esposizione ai fattori di particolare disagio per i quali il personale di vigilanza eroga la propria prestazione. Il disagio deriva dalle situazioni di complessità nell'organizzazione dei Servizi di Polizia Locale, con particolare riferimento ai processi di integrazione in ambito provinciale delle politiche di Sicurezza Urbana e di raccordo con i servizi di Polizia Locale di numerosi altri comuni finalizzata alla integrazione nel sistema di governo della Città metropolitana.

Dal punto di vista delle funzioni che vengono svolte nel contesto urbano e metropolitano della Città di Milano, si individuano le seguenti cinque situazioni omogenee che differenziano le prestazioni interessate dall'ordinarietà del lavoro proprio del profilo professionale della Polizia locale e, quindi, a qualificarle come rese in situazioni di effettivo disagio:

Controllo e gestione viabilità e traffico

La situazione di disagio è riconducibile ai seguenti fattori:

esclusività della competenza della Polizia Locale nello svolgimento dei servizi di Polizia Stradale nel territorio comunale, che comporta la presenza della sola Polizia Locale sul territorio nelle 24 ore e per 365 giorni all'anno e la gestione del numero unico di emergenza "112" che fa perno sulla sola Polizia Locale di Milano, con conseguente disagio accresciuto rispetto alle condizioni ordinarie sotto il profilo:

della maggiore elasticità e relativamente bassa standardizzazione – anche con frequenza infrasettimanale – di orari, sedi e luoghi di servizio, modalità operative;

della prolungata esposizione ad agenti atmosferici a forte componente di disagio fisico;

delle funzioni rilevanti di protezione civile espletate;

del significativo carico di attività nella Centrale Operativa anche alla luce della integrazione con le Centrali di altre FFO.

alta frequenza di situazioni di continuo e massiccio rapporto con utenza, interna ed esterna, a forte componente di pressione e tensione psicologica, aggressività anche fisica, con elevato rischio di infortuni.

prolungate fasi di rapporto conflittuale con utenza, interna ed esterna, in particolare nella attività di recupero delle sanzioni e di efficientamento di tutto il sistema.

Presidio del territorio

La situazione di disagio è riconducibile ai seguenti fattori:

Elevati livelli di stress relazionale riconducibili alla costante evoluzione della città come punto di riferimento per visitatori, turisti, fruitori di servizi, operatori economici, lavoratori in generale, con il duplice ampliamento sia in termini di quantità e tipologia di persone che fruiscono della città sia in termini di aumento considerevole dei tempi di vita della città.

Aumento costante del numero di eventi cui occorre assicurare vigilanza, controllo ed eventuali interventi sanzionatori, essendo Milano centro di svolgimento continuo di eventi di portata nazionale ed internazionale (politici, culturali, sportivi, di spettacolo ecc.): dal 2014 si è aperta una fase di incremento del ruolo internazionale di Milano in progressivo sviluppo negli anni successivi, con conseguente disagio accresciuto rispetto alle condizioni ordinarie sotto il profilo:

della maggiore elasticità e relativamente bassa standardizzazione – anche con frequenza infrasettimanale – di orari, sedi e luoghi di servizio, modalità operative;

della prolungata esposizione ad agenti atmosferici a forte componente di disagio fisico;

delle funzioni rilevanti di protezione civile espletate;

del significativo carico di attività nella Centrale Operativa anche alla luce della integrazione con le Centrali di altre FFO.

prolungate fasi di rapporto conflittuale con utenza, interna ed esterna, in particolare nella attività di recupero delle sanzioni e di efficientamento di tutto il sistema.

Controllo delle attività economiche:

La situazione di disagio è riconducibile ai seguenti fattori:

Elevati livelli di stress relazionale riconducibili alla costante evoluzione della città come punto di riferimento per visitatori, turisti, fruitori di servizi, operatori economici, lavoratori in generale, con il duplice ampliamento sia in termini di quantità e tipologia di persone che fruiscono della città, sia in termini di aumento considerevole dei tempi di vita della città medesima; l'incremento delle attività commerciali su area privata e pubblica, con conseguente aumento dell'impegno di tipo investigativo, di prevenzione e di controllo richiesto, compreso il contrasto all'abusivismo ed alle forme più gravi di presenza criminale nel tessuto economico e delle imprese.

Forte e costante esposizione in situazioni di tensione – anche grave in conseguenza della mobilità economica e sociale, dell'aumento dei punti di tensione che richiedono presenza ed applicazione particolari.

prolungate fasi di rapporto conflittuale con utenza, interna ed esterna, in particolare nella attività di recupero delle sanzioni e di efficientamento di tutto il sistema.

Attività di coesione sociale

La situazione di disagio è riconducibile ai seguenti fattori:

Espletamento di prestazioni all'interno di unità specialistiche appositamente formate, per fronteggiare situazioni ad alta criticità in termini di rischio fisico e di tensione psicologica finalizzate, a titolo esemplificativo, a:

allontanamenti da aree ed edifici abbandonati o dismessi;

contrasto ai tentativi di occupazione abusiva di appartamenti del patrimonio di edilizia residenziale pubblica in attuazione di apposito Piano operativo sottoscritto con la Prefettura;

gestione serale e notturna di luoghi al divertimento giovanile;

servizi di vigilanza allo Stadio;

interventi per eventi estemporanei organizzati con o senza autorizzazione, sempre più frequenti;

contrasto al fenomeno della contraffazione e abusivismo commerciale;

controllo dell'orario ai numerosissimi e diffusi luoghi di gioco d'azzardo.

Forte e costante esposizione in situazioni di tensione – anche grave – in conseguenza della mobilità economica e sociale, dell'aumento dei punti di tensione che richiedono presenza ed applicazione particolari.

Attività particolari:

E.1 Tutela ambientale in coordinamento con il gestore del servizio di igiene urbana (azienda AMSA): prestazione resa su base volontaria ed esclusivamente in turni notturni, a supporto e controllo del gestore del servizio di igiene urbana (art. 2, comma 4, della Preintesa);

E.2 Cambio della sede ordinaria in servizi notturni e serali (art. 2, comma 5, della Preintesa).

In considerazione dell'intreccio dei citati fattori plurimi di contesto e dell'elevata intercambiabilità delle prestazioni richieste ai singoli dipendenti della Polizia Locale, si individuano quali criteri di determinazione del compenso delle sopra delineate situazione di disagio i valori indicati nelle tabelle di cui sotto, significando che gli stessi sono quelli riportati nella Preintesa del 15 aprile 2015 al netto della riduzione media rispettivamente del 30% per l'anno 2015 e a partire dal 1 gennaio 2016 in ragione di quanto sopra indicato:

Tabella di riferimento (contiene la riduzione media del 30%) anno 2015:

TIPOLOGIA DISAGIO	COEFFICIENTI RESILIENZA	DI	Valore base	Valore specifico	Tot. Valore specifico	SABATO
			(€. Ora)	(+ €. ORA)		(+€. ORA)
D - e	< 60		1,00	0,60	1,60	178,13
D - e	>60<70		1,00	0,72	1,72	178,13
D - e	>70		1,00	0,78	1,78	178,13
D - i	< 60		1,00	0,27	1,27	159,71
D - i	>60<70		1,00	0,39	1,39	159,71
D - i	>70		1,00	0,44	1,44	159,71
Tutela ambientale (art. 2 comma 4) €. (la quota è sostitutiva dei valori in tabella)				1,62		
Cambio sede ordinaria notturni e serali (art. 2, comma 5, della Preintesa) aggiuntivi €.				2,68		
D - e		Personale addetto ai servizi esterni				
D - i		Personale addetto ai servizi interni				

Assunto quale valore di riferimento base per le situazioni di disagio sopra esposte il valore di euro 1,00/ora, l'indennità di disagio è determinata in modo differenziato in considerazione sia delle condizioni di resilienza del personale individuate nel fattore di anzianità (anagrafica e di servizio) sia dello svolgimento della prestazione in ambiti interno/esterno, con le maggiorazioni indicate in tabella previste per le prestazioni espletate nelle situazione di cui al precedente punto E.

Il Comando della Polizia Locale definisce il prospetto dei servizi con indicazione, per ciascuno di essi, del personale assegnato e dei

singoli fattori di disagio ad essi connessi.

**Quota E:**

Il compenso ha natura di incentivazione, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1.4.1999, per il personale che svolge le attività previste nella Preintesa del 15 aprile 2015. L'attribuzione del compenso è, pertanto, strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi i profili, come risultato apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa propria del profilo professionale di appartenenza.

**3.**

PROGETTO per il potenziamento dei servizi in relazione ad esigenze particolari ricorrenti in giornate specifiche (art. 2, comma 5 intesa)

Il Progetto è finalizzato al potenziamento dei servizi di polizia stradale e di controllo del territorio, per promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi di controllo della sicurezza stradale e urbana in occasione di straordinari eventi/situazioni (competizioni sportive, manifestazioni e cortei, feste di via, situazioni di emergenza, ecc.) di significativo ed eccezionale impatto sulla Città, che caratterizzano alcune specifiche giornate dell'anno.

In tale contesto vengono quindi declinati specifici obiettivi di incremento quantitativo e qualitativo del servizio rispetto agli standard ordinari, che concorrono alla realizzazione del miglior livello di efficienza e sicurezza programmato. La misura incentivante è costruita secondo una organizzazione dei servizi per "pacchetti" in funzione degli eventi/situazioni stimabili nell'anno.

Il valore potenziale di ogni pacchetto e cioè della prestazione standard è stabilito nella misura di € 72.00.

L'effettiva quantità e qualità dei servizi prestati è il misuratore dell'incentivo da erogare, basato su un sistema di programmazione e di controllo dei risultati in funzione dell'obiettivo perseguito.

Si assumono i valori in incremento o decremento con riferimento ad 1/12 della prestazione standard (€ 6.00): nella misura massima il riconoscimento economico dell'apporto non potrà superare il valore di €. 156,00 corrispondente a livelli di prestazioni in misura superiore a 12/12 dello standard.

La tabella sotto riportata esprime, a titolo esemplificativo, i rapporti di riferimento:

scostamenti dal parametro standard	incremento/decremento dell'incentivo standard (target)
< 1/12	0,00
1/12	± € 6,00
6/12	± € 36,00
12/12	± € 72,00
Oltre	max € 84,00
Per prestazioni inferiori a 1/12 non si ha diritto ad alcun incentivo. L'incentivo massimo è pari ad €. 156,00 (standard 72,00 €. + 84,00 €.)	

#### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Con riguardo alla destinazione delle Risorse finalizzate al finanziamento degli istituti variabili, si prevedono i seguenti istituti:

Descrizione	Importo
Quota A	6.396.790,00
Quota B	7.086.641,00
Quota C	556.350,00
Quota D	7.310.020,00
Quota E	522.650,00
Art. 2 punto 5	331.200,00
Totale	22.203.651,00

#### C) effetti abrogativi impliciti

Si sostituisce l'art. 4 del CCDI 12.02.2002

#### D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:

Il Comune di Milano ha adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (Deliberazione Giunta Comunale n. 1200/2011). Il Sistema è stato introdotto, secondo criteri di gradualità, nel 2012.

#### E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Lo schema di CCDI non prevede progressioni economiche.

#### F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:

I risultati attesi da questa fase contrattuale riguardano più aree della programmazione degli Obiettivi dell'Ente.

- Progressivo allineamento dell'insieme del personale per quanto riguarda gli istituti – come nel caso della produttività – e per quanto riguarda la correlazione tra attività svolta, funzioni e responsabilità assolute, valorizzazione e retribuzione. La pianificazione strategica per obiettivi è un sistema in adeguamento, a causa delle difficoltà finanziarie degli ultimi anni, e anche questo fatto porta alla opportunità di segnare con decisione il percorso con una introduzione progressiva delle specifiche modalità.
- Costruire un sistema adeguato allo sviluppo prevedibile di Milano e della sua area metropolitana da un lato per gli effetti immediati e poi di lungo periodo di Expo, dall'altro con la trasformazione istituzionale in corso. Ordine civico e ordine pubblico, sicurezza e legalità, nella vita civile e nella economia devono essere assicurati senza pause.
- Per la Polizia Locale, rileva la politica di rafforzare le linee di comando, aspetto specifico della valorizzazione del personale e della professionalità: alcune misure (quote) sono espressamente finalizzate a questo obiettivo tra i fattori di innovazione più rilevanti.
- La definizione degli Obiettivi per il ciclo 2015-2017 è coerente con questa impostazione (ora in fase di definizione) ma a monte vi è l'azione svolta in preparazione di Expo 2015 (il programma di City Operations, approvato con Deliberazione G.C. n. 135 del 27/1/2012).

## La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le Politiche di sviluppo delle Risorse Umane, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione per l'anno 2015 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	58.220.186,05
Risorse variabili	36.966.456,87
<b>Totale risorse decentrate variabili</b>	<b>95.186.642,92</b>

Acquisito il parere del Collegio, si procederà alla costituzione definitiva del fondo per le Politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – Anno 2015 con il competente atto di determina del Direttore Centrale il cui schema è allegato alla presente relazione. In data 15/07/2015 il Consiglio Comunale ha approvato la delibera n. 20 con oggetto: "Documento Unico di Programmazione (DUP) e Bilancio di Previsione 2015-2017";

### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

#### Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2003 è stata quantificata, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 50.509.116,00.

#### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1-2 c. 7	5.548.701,00
CCNL 04-05 art. 4 c. 1,4,5 parte fissa	2.205.000,00
CCNL 06-09 art. 8 cc 2,5,6,7 parte fissa 1	2.568.370,00

### Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	//
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	//
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	//
CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	//
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	//
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	//
Altro	//

### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	5.427.354,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2	3.511.907,00
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	19.771.902,00
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Art. 208 L.285/92 Proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie	
Somme non utilizzate l'anno precedente	8.865.888,46
Altro – piani di raz.ne Art. 16, c. 5, D.L. n. 98/2011	

### Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
<b>Parte stabile</b>	
Trasferimento personale ATA	//
CCNL 31/3/1999 articolo 7	//
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	//
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio per gli anni 2011/2014 - parte fissa)	2.611.000,95
<b>Totale riduzioni di parte stabile</b>	<b>2.611.000,95</b>
<b>Parte variabile</b>	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio per gli anni 2011/2014 - parte variabile)	610.594,59
<b>Totale riduzioni di parte variabile</b>	<b>610.594,59</b>
<b>Totale generale riduzioni</b>	<b>3.221.595,54</b>

### Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	7.300.000,00
Progressioni orizzontali	17.600.000,00
Retribuzione di posizione titolari di posizione organizzativa	5.580.000,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	690.000,00
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	1.320.000,00
Altro	85.000,00
<b>Totale</b>	<b>32.575.000,00</b>

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo per il Personale del Corpo della Polizia Locale  
Vengono regolate dal contratto le seguenti somme:

Descrizione	Importo
Quota A	6.396.790,00
Quota B	7.086.641,00
Quota C	556.350,00
Quota D	7.310.020,00
Quota E	522.650,00
Art. 2 punto 5	331.200,00
<b>Totale</b>	<b>22.203.651,00</b>

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

Descrizione	Importo
Istituti stabili	9.395.000,00
Progressioni orizzontali (combinato disposto artt. 20 e 23 D.Lgs. 27/10/2009 nr. 150)	17.600.000,00
Posizioni organizzative (combinato disposto artt. 20 e 25 D.Lgs. 27/10/2009 nr. 150)	5.580.000,00
Incentivi performance individuale	10.906.882,00
Incentivi performance organizzativa	22.292.869,00
Indennità	17.353.810,00
Incentivi di legge	5.427.354,00
Risorse non destinate	6.630.727,92
<b>Totale</b>	<b>95.186.642,92</b>

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate trovano copertura negli stanziamenti del Bilancio di competenza.

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

Le somme per oneri riflessi e per IRAP sono previste in appositi stanziamenti di bilancio. Tutti gli oneri indiretti hanno copertura di bilancio.