

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' (ART. 17 DEL CCNL 1 APRILE 1999). FONDO PER IL MIGLIORAMENTO E L'EFFICIENZA DEI SERVIZI ANNO 2017

Il giorno 20 febbraio 2018 si sono riunite presso la sede comunale, la Delegazione di Parte Pubblica abilitata alle trattative sindacali così composta:

Dott. Giampaolo Zarcone
Dott.ssa Simona Pulici
Dott.ssa Paola Bruzzone

Presidente della delegazione trattante
Componente della delegazione trattante
Componente della delegazione trattante

e la delegazione sindacale rappresentata da:

R.S.U.:

Sig.ra Luisa Cassani
Sig. Gabriele Di Miceli
Sig.ra Cristina Laboranti
Sig.ra Annamaria Nasuto
Sig. Davide Romano
Sig. Maurizio Sacchi

CGIL Alexandra Bonfanti
CSA Roberto Callegari
CISL Carmine Conforto
CISL Agostino Vigna

per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo sull'utilizzo delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 17 del CCNL 1 aprile 1999). Fondo per il miglioramento e l'efficienza dei servizi anno 2017.

Le parti:

A seguito degli incontri del 21 settembre, 24 ottobre e 29 novembre 2017 in merito alle trattative relative alla contrattazione integrativa decentrata presso il Comune e a seguito della sottoscrizione dell'ipotesi di accordo anno 2017, il 18.12.2017 e

- Visti gli art. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004 che disciplinano le modalità per definire annualmente le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate), e da ultimo quanto previsto in attuazione della Legge delega di riforma della Pubblica Amministrazione n. 124/2015, dai Decreti Legislativi nn. 74 e 75/2017;
- Preso atto che spetta all'Amministrazione Comunale quantificare le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1.4.1999 e ss.mm.ii. relative all'anno 2017, in merito alle quali la Giunta Comunale si è espressa con la Deliberazione n. 122 del 23.10.2017, contenente le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica;

- Vista l'entità delle risorse in oggetto definite con Determinazione n. 528 del 15.12.2017, come nello schema in allegato;
- Visto l'articolo 17 del CCNL sottoscritto il 1° aprile 1999 ad oggetto "Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" così come modificato dal CCNL del 22.01.2004";
- Visto altresì l'articolo 5 del CCNL sopra richiamato che prevede che l'utilizzo delle risorse sia determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;
- Vista da ultimo, la Deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 29.1.2018, con la quale si autorizza la sottoscrizione del CCDI, nello schema allegato

convengono e stipulano quanto segue:

ART. 1

DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il contratto collettivo decentrato integrativo disciplina per l'anno 2017, la ripartizione delle risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999 per le finalità previste dall'art. 17 del medesimo contratto e nel rispetto delle disposizioni ivi stabilite.

La disciplina contrattuale produce i suoi effetti anche per periodi successivi al 31.12.2017, allorchè le singole clausole nell'ambito di procedure contrattuali successive non trovino modificazione, integrazione o disapplicazione o non divengano inapplicabili per sopravvenuta normativa.

Il presente contratto si applica al personale dipendente del Comune di Cusano Milanino a tempo indeterminato e determinato (per quest'ultimo con le specifiche riportate nei diversi istituti), non è invece applicabile al personale Dirigente per cui vige apposita e distinta disciplina.

Restano altresì in vigore le clausole definite nelle contrattazioni precedenti ove non disapplicate.

ART. 2

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Nel corso dell'anno 2017, l'Ente ha continuato ad erogare ai dipendenti che ne avevano titolo gli istituti economici disciplinati dai Contratti Collettivi Nazionali o già definiti in base alle condizioni organizzative dell'Ente o secondo quanto definito dalle parti con i CCDI annuali, come risulta dalle certificazioni elaborate da ciascun Funzionario incaricato di Posizione Organizzativa per le fattispecie di interesse per l'area di competenza e depositate agli atti.

Risorse già destinate:

Art. 33 del CCNL 22.01.2004

Indennità di comparto:

Finanziamento dell'indennità di comparto per un importo di € 57.000,00;

ISL FP
MILANO METROPOLI

Art 6 del CCNL 5.10.2001

Indennità personale educativo asili nido:

Al riconoscimento dell'indennità prevista a favore del personale educativo dell'Asilo Nido dall'art. 6 del CCNL 5.10.2001 e dall'art. 31 c. 7 del CCNL 14.9.2000 sono stati destinati complessivamente € 9.450,00;

Art. 17 lett b) del CCNL 1.04.1999

Progressioni orizzontali:

Finanziamento delle progressioni economiche orizzontali riconosciute negli anni scorsi al personale dipendente per un importo di € 202.000,00;

Art. 17 lett c) del CCNL 1.04.1999

Retribuzione posizione e risultato Posizioni Organizzative:

Finanziamento del fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato ai titolari di posizione organizzativa per € 77.000,00 ed € 13.844,00 (da corrispondere previa valutazione).

Nell'anno 2017 la retribuzione di posizione conferita complessivamente ai titolari di posizione organizzativa avviene sulla base della pesatura delle stesse effettuata dal Nucleo di Valutazione ed approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 31.01.2017.

L'erogazione dell'indennità di risultato avviene in base al sistema di valutazione vigente nell'Ente ed approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 90 dell'11.11.2011.

Art. 17 lett d) del CCNL 1.04.1999

a) Indennità di rischio:

L'indennità di rischio così come rideterminata dall'art. 41 del CCNL del 22.01.2004 è pari a € 30,00 mensili e compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio secondo quanto stabilito dalle disposizioni contrattuali.

L'indennità viene corrisposta dai Funzionari Responsabili dei Settori competenti al personale che rientra nelle tipologie di rischio così individuate:

TIPOLOGIA DI RISCHIO
Movimentazione carichi, utilizzo di sostanze irritanti e di utensili potenzialmente pericolosi.
Movimentazione carichi, esposizione a rumori ed a fattori ambientali nocivi per la salute. Utilizzo di sostanze irritanti e di utensili potenzialmente pericolosi
Movimentazione carichi e rischi legati alla contrazione di malattie endemiche. Utilizzo di sostanze chimiche potenzialmente nocive
Movimentazione carichi e utilizzo di prodotti potenzialmente irritanti per igienizzazione sanitari

b) Indennità di maneggio valori:

Corresponsione di una indennità sulla base di quanto previsto dall'art. 36 del CCNL del 14.09.2000.

Gli ambiti interessati dal maneggio valori sono i settori sotto indicati.

In considerazione dell'esiguità degli importi non vengono al momento presi in esame i servizi interessati dal rimborso stampati e dai diritti di segreteria. In caso di modificazioni si procederà a riconsiderare la questione.

La misura dell'indennità e le particolarità nei criteri di corresponsione sono definiti nel prospetto che segue:

SERVIZIO	FIGURA	IMPORTO	CRITERIO
Economato	Economo	€ 1,55	Giorni di presenza
Economato	Collaboratori	€ 1,04	Giorni di presenza

[Handwritten signatures and initials: LRC, RD, CISL, FP, MILANO METROPOLI, B, etc.]

Polizia Locale	Collettore	€ 1,55	Giorni di presenza
Polizia Locale	Sportellisti	€ 1,04	Giorni di presenza
Polizia Locale	Operatore addetto al mercato	€ 1,04	Giorno del mercato
Manutenzioni	Personale addetto alle concessioni cimiteriali	€ 1,04	A concessione
Anagrafe	Personale addetto allo sportello	€ 0,52	Giorni di presenza
Protocollo	Personale addetto al ritiro di corrispondenza tassata e all'invio di raccomandate	€ 0,52	Rotazione settimanale legata alla presenza
Cultura	Personale dell'ufficio cultura	€ 1,04	N. uscite
Agenti Contabili	Personale di uffici vari	€ 1,55	Giorni di presenza

L'indennità viene calcolata sulla base della presenza in servizio anche se parziale durante una giornata lavorativa. Il recupero straordinario dell'intera giornata viene invece considerato assenza così come sono considerate tali le ferie, la malattia, i permessi per concorsi ecc.

c) Indennità di turno:

Finanziamento dell'indennità al personale turnista sulla base di quanto stabilito dall'art. 22 del CCNL del 14.09.2000 (disciplina confermata dall'art. 45, 1° comma del CCNL 22.01.2004)

d) Indennità di reperibilità:

Finanziamento dell'indennità di reperibilità sulla base di quanto indicato dall'art. 23 del CCNL del 14.09.2000 integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001. La disciplina è stata confermata dall'art. 45 del CCNL del 22.01.2004.

Art. 24 comma 5 del CCNL 14.09.2000

Maggiorazione Oraria:

Finanziamento della maggiorazione oraria per lavoro festivo o notturno (disciplina confermata dall'art. 45, 1° comma del CCNL 22.01.2004).

Art. 17 comma 2 lett. f) - Premio di responsabilità (come modificato dall' art. 7 comma 1 del CCNL del 9.6.2006)

Finanziamento sulla base dello storico erogato l'anno precedente di un importo stimato in € **22.500,00**, nell'ambito delle risorse complessivamente stanziare dall'Amministrazione Comunale per l'anno 2017 da corrispondere secondo le seguenti modalità e criteri e senza cumuli rispetto al punto seguente e lett. i). Tale istituto sarà oggetto di contrattazione nell'ottica di una revisione dei criteri nell'ambito del contratto normativo 2018, con l'impegno delle parti di fissare un incontro il prossimo mese di febbraio 2018.

INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE A CUI CORRISPONDERE IL COMPENSO E DETERMINAZIONE DEGLI IMPORTI

1. Erogazione di una indennità al personale di categoria D; gli importi annui determinati sono i seguenti:



- a € 1.733,00 per i dipendenti di cat. D posizione giuridica 3 e seguenti con Responsabilità di Settore o di più Servizi;
- b € 1.000,00 per i dipendenti di Cat. D posizione giuridica 1 con Responsabilità del Servizio.
2. Erogazione di una indennità al personale di categoria C che nel corso del 2017 ha sostituito personale di categoria D assente per maternità/malattia che abbia, a giudizio del Funzionario Responsabile P.O. di Settore, effettivamente svolto le funzioni della categoria superiore.
Le misure dell'indennità, a seconda del personale sostituito, sono:
€ 1.000,00 per sostituzione di figure di cat. D Responsabili di Servizio
€ 450,00 per sostituzione di figure di cat. D senza responsabilità di servizio.
3. Erogazione di una indennità al personale appartenente a servizi ove nel corso dell'anno 2017 vi siano state vacanze di posti e che a giudizio del Funzionario Responsabile di Settore abbia svolto funzioni riconducibili a quelle appartenenti ai posti vacanti.
La misura dell'indennità per le vacanze di posti sono le seguenti:
a) € 258,00 annui per vacanza di organico di cat. B;
b) € 310,00 annui per vacanza di organico di cat. C;
c) € 450,00 annui per vacanza di organico di cat. D;
d) € 1.000,00 annui per vacanza di organico di cat. D posizione giuridica 1 e seguenti con Responsabilità di Servizio;
e) € 1.733,00 annui per vacanza di organico di cat. D posizione giuridica 3 e seguenti con Responsabilità di Settore o Servizio.
4. Erogazione di una indennità al personale di categoria inferiore che effettui il coordinamento di gruppi di lavoro nella seguente misura:
a) € 310,00 annui alle figure di categoria C;
b) € 258,00 annui alle figure di cat. B.

Qualora le risorse della parte stabile del fondo non fossero sufficienti al pagamento dell'intero importo delle indennità di responsabilità, verranno utilizzate in via prioritaria, le economie del fondo straordinario dell'anno precedente e successivamente le risorse di parte variabile.

ART. 17 comma 2 lett. i) - Premio di responsabilità (lettera aggiunta dall'art. 36 comma 2 del CCNL del 22.01.2004):

Importo stimato € 3.000,00

1. Erogazione di un compenso per specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C, D rientrante nelle tipologie previste dal medesimo articolo.
Al fine della corresponsione del compenso in parola si individua il personale appartenente ai seguenti servizi, senza ipotesi di cumulo rispetto al punto precedente e lett. f):
a Servizi Demografici limitatamente al personale investito con atto formale della qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale;
b Servizio Relazioni con il pubblico;
c Servizio CED (archivisti informatici);
d Servizi di Protezione Civile.

 **CISL**
 **MILANO METROPOLI**

L'importo è definito in € 300,00 annui lordi.

CRITERI DI EROGAZIONE:

I compensi di cui ai punti precedenti saranno corrisposti in relazione all'effettivo apporto al servizio durante l'anno 2017, tenendo in considerazione anche le seguenti situazioni:

- non verranno riconosciuti i periodi di assenza uguali o superiori a 30 giorni;
- quando l'assenza è continuativa e superiore ai 30 giorni le frazioni del mese superiori a 15 giorni verranno considerate 1 mese intero di assenza;
- non verranno considerati periodi di assenza la maternità obbligatoria e a rischio e l'infortunio.

Dall'importo assegnabile sono detratte, in ottemperanza all'art. 71 comma 1 della Legge 133/2008, i periodi di malattia registrati nel corso dell'anno 2017. Le somme detratte costituiranno economia di bilancio.

Qualora le risorse della parte stabile del fondo non fossero sufficienti al pagamento dell'intero importo delle indennità di responsabilità, verranno utilizzate in via prioritaria, le economie del fondo straordinario dell'anno precedente e successivamente le risorse di parte variabile.

Al fine di rendere maggiormente coerente il sistema delle indennità rispetto alle mutate funzioni svolte, le parti si impegnano a ridiscutere i criteri, ove necessario, in fase di contrattazione decentrata 2018.

ART. 3

ART. 17 comma 2 lett. a) – FONDO PER LA PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI - Risorse da destinare:

Nell'ambito del Peg/Piano della Performance 2017 sono stati individuati gli obiettivi performanti in senso stretto (Deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 15.06.2017 il cui livello di strategicità è stato definito con D.G.C. n. 121/2017).

I compensi ad essi correlati vengono così destinati:

1) NIDO ESTIVO anno 2017 – Valore del progetto € 8.320,00

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 15.6.2017, sono state definite le direttive e quantificata una quota pari a € 8.320,00 per il finanziamento e valorizzazione dell'obiettivo performante, in base al CCNL 14.09.2000.

2) ALTRI OBIETTIVI DI PERFORMANCE

La corresponsione ai dipendenti degli incentivi previsti nel seguente punto è correlata al raggiungimento degli obiettivi performanti indicati nel Piano delle Performance, sulla base della certificazione rilasciata dal Nucleo di Valutazione in relazione ai dati forniti dai Funzionari Responsabili di Settore ed avviene per gran parte secondo la metodologia di valutazione approvata con Deliberazione G.C. n. 90 dell'11.11.2011.

FP
MILANO METROPOLI

Il budget teorico di produttività erogabile ai dipendenti è stato definito in base al valore dei progetti attribuito dalla Giunta Comunale ed in relazione al numero dei dipendenti partecipanti al progetto stesso. Partecipa alla ripartizione dell'incentivo tutto il personale in servizio nell'anno 2017, purché ricompreso nelle fasce di valutazione da A a E di cui all'art. 20 della metodologia in essere. Nessun incentivo è previsto per il personale collocato in fascia F.

Partecipa alla ripartizione degli incentivi anche il personale a tempo determinato, purché abbia prestato attività lavorativa nell'anno di riferimento, anche se non continuativa, per un periodo non inferiore a 3 mesi.

A) Incentivo di produttività individuale - valore massimo erogabile € 112.000,00 (Nido Estivo incluso).

1. Il valore finale erogabile verrà calcolato in base alla percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo performante, come definiti dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 121/2017

Erogazione compenso:

La quota teorica relativa a ciascun dipendente è definita in un valore calcolato sulla base della professionalità di ciascuno secondo i seguenti parametri:

- Categoria B1 - 100
- Categoria B3 - 104
- Categoria C - 113
- Categoria D1 - 121
- Categoria D3 - 130

L'importo così determinato, da rapportarsi al tempo lavoro (es: part-time, assunzioni e cessazioni nell'anno, aspettative non retribuite, ecc.), costituirà la base su cui calcolare l'incentivo effettivo in relazione alla valutazione individuale.

In base alla metodologia di valutazione in vigore, il punteggio attribuito a ciascun dipendente corrisponde alla media tra:

- a) Il punteggio relativo all'apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance (50%);
- b) Il punteggio relativo alla valutazione dei comportamenti professionali" (50%).

La quota residuale verrà distribuita mediante l'individuazione di un "valore punto" da moltiplicare per la percentuale della valutazione individuale.

Nel caso di parziale realizzazione di un progetto, la quota corrispondente verrà decurtata dall'incentivo spettante ai dipendenti coinvolti in relazione al grado di partecipazione a quel progetto.

B) Incentivo di performance organizzativa ai gruppi di lavoro - Valore massimo erogabile € 31.590,00.

L'incentivo è finalizzato a incentivare nell'insieme i gruppi di lavoro che hanno collaborato al miglioramento complessivo della struttura e al raggiungimento generale di tutti gli obiettivi dell'Ente, anche in considerazione delle numerose riorganizzazioni intervenute a seguito della mancata sostituzione del personale cessato. L'incentivo verrà erogato all'intero gruppo di lavoro sulla base di un parametro differenziato per livelli, come definito per il riconoscimento dell'incentivo di produttività

individuale e in relazione al tempo lavoro (es: part-time, assunzioni e cessazioni nell'anno, aspettative non retribuite, ecc.), e sulla base della valutazione individuale.

ART. 4

UTILIZZO RESIDUI PARTE STABILE E RESIDUI ANNI PRECEDENTI

I risparmi accertati a consuntivo del fondo lavoro straordinario relativo all'anno 2016, pari a € 23.275,00 costituiscono integrazione del fondo anno 2017 e vengono impiegati con priorità, per il finanziamento degli istituti relativi alle risorse della parte stabile, nell'eventualità di insufficienza delle stesse e per la parte residua, sono integrativi della c.d. produttività di cui alla lettera A) del punto 2) dell'articolo precedente.

Le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno 2016 possono incrementare le risorse destinate al finanziamento della contrattazione integrativa dell'anno successivo, in conformità ai recenti orientamenti ARAN (Parere n. 1830 del 3.3.2016).

Le risorse variabili, finalizzate a specifici obiettivi individuati annualmente derivanti dall'applicazione dell'art. 15 comma 2 e 5 del CCNL 1.4.1999, non erogate a causa del mancato o ridotto raggiungimento degli obiettivi costituiranno economie di bilancio, in conformità ai recenti orientamenti ARAN (Parere n. 1826 del 3.3.2016).

Sono altresì espressamente definite economie di bilancio i risparmi derivanti dall'applicazione della decurtazione del salario accessorio per i primi 10 giorni di malattia ex art. 71, comma 1, della Legge n. 133/2008.

ART. 5

ALTRI COMPENSI

Le parti convengono inoltre sui criteri di erogazione dei seguenti altri compensi

1. Compenso da corrispondere ai Messi Notificatori (art. 54 CCNL 14.09.2000)

Si conferma la disciplina prevista negli accordi degli anni precedenti e pertanto si riconosce ai Messi Notificatori un compenso pari a € 2,32 per ciascuna notifica effettuata per conto dell'Amministrazione Finanziaria.

L'importo verrà corrisposto sulla base delle notifiche effettuate nell'anno di riferimento secondo la seguente modalità di ripartizione tra il personale:

- presenza in servizio con i criteri previsti per la corresponsione dell'indennità di disagio.

Importo massimo erogabile € 300,00

2. Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 15, comma 1, lett. K del CCNL 1.04.1999):

a) Compenso ICI

Si demandano alla concertazione i criteri di corresponsione del compenso ICI. La somma da corrispondere per l'anno 2017 viene stimata in circa € 1.000,00, quale importo massimo erogabile.

b) Compensi per funzioni tecniche – D. Lgs. n. 50/2016

L'incentivazione connessa alla progettazione avviene sulla base delle modalità fissate nelle leggi di settore e nel regolamento a tal fine da predisporre. Nell'anno 2017 sono previsti compensi per

l'importo massimo di € 12.000,00 – in modo precauzionale e prudentiale, viene accantonato l'importo complessivo massimo di € 12.000,00 per le c.d. funzioni tecniche da destinare ai dipendenti interessati, in attesa dell'adozione del regolamento comunale, senza né assegnazioni, né liquidazioni e/o pagamenti.

ART. 6

TEMPISTICA PAGAMENTI:

Si concorda l'impegno al pagamento delle competenze con la mensilità di luglio 2018 e comunque non oltre il mese di settembre.

ALLEGATI: Allegato A Determinazione n. 528/2017



Cusano Milanino, 20 febbraio 2018

Dott. Giampaolo Zarcone
Dott.ssa Simona Pulici
Dott.ssa Paola Bruzzone



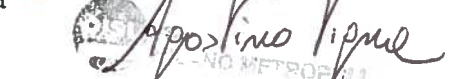

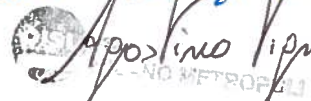


R.S.U.:

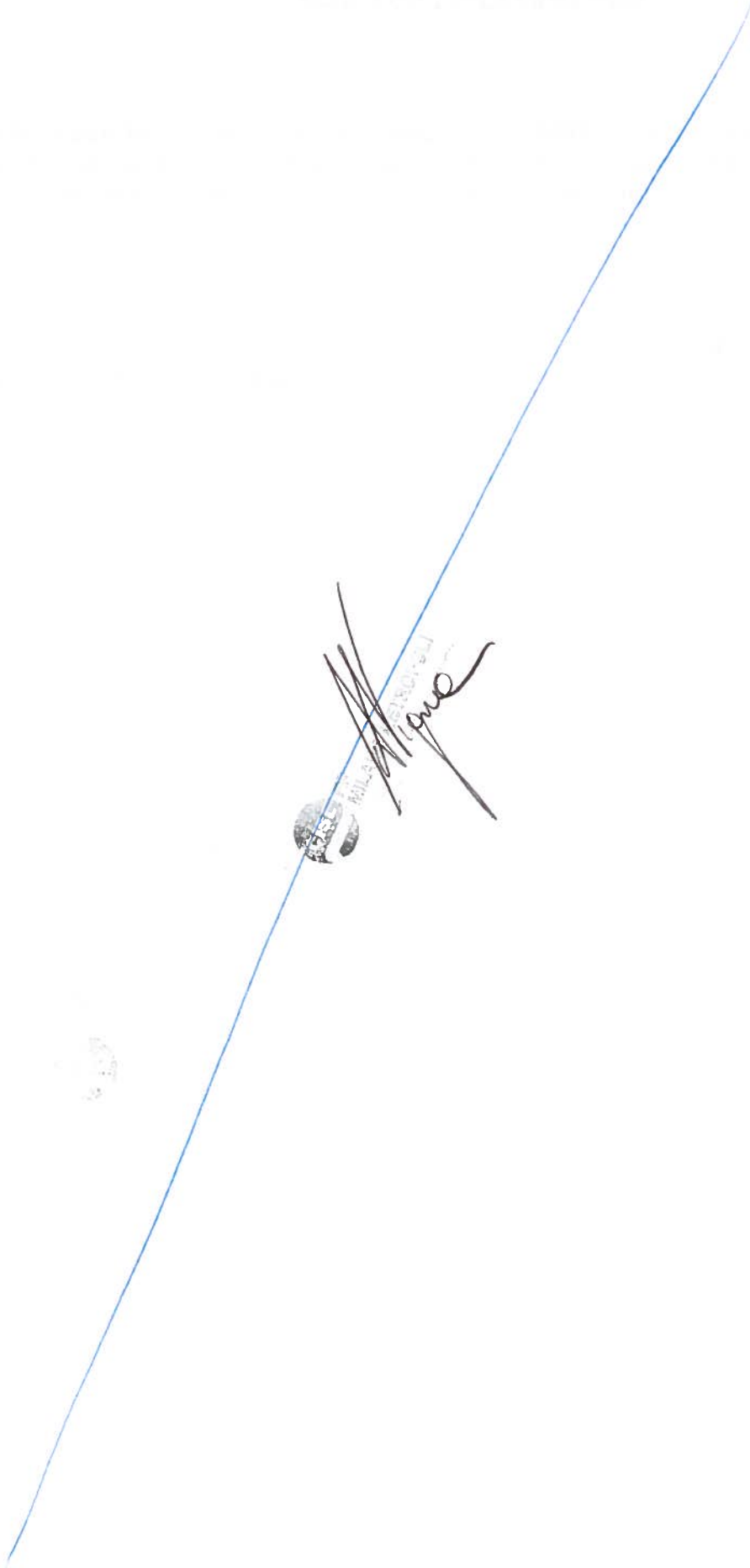
Sig.ra Luisa Cassani
Sig. Gabriele Di Miceli
Sig.ra Cristina Laboranti
Sig.ra Annamaria Nasuto
Sig. Davide Romano
Sig. Maurizio Sacchi

CGIL Alexandra Bonfanti
CSA Roberto Callegari
CISL Carmine Conforto
CISL Agostino Vigna

197208



Costituzione Fondo Risorse Contrattazione Integrativa - Allegato A Det.
Anno 2017

DESCRIZIONE	2015	2016	2017
Risorse stabili			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)			
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	399.098	399.098	399.098
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4 CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	33.891	33.891	33.891
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8 CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	16.288	16.288	16.288
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	21.309	21.309	21.309
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)			
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)			
INCREMENTO PER PROCESSEI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15 C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)			
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)			
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4 C.2 CCNL 2000-01) - DAL 2011	19.067	20.810	22.948
RIDUZIONI ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017 (con segno meno) - LIMITE Fondo 2016			260
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA			
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	54.711	54.711	54.711
TOTALE RISORSE STABILI	434.942,00	436.685,00	438.563,00
Risorse variabili soggette al limite			
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43 L. 449/1997, ART. 15 C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)			
RECUPERO EVAZIONE ICI - (ART. 4 C.3 CCNL 2000-2001, ART. 3 C. 57, L. 662/1996, ART. 59 C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	6.200	2.657	1.000
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C.1, lett. K) CCNL 1998-01)			
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15 C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	162.657	112.139	112.000
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	31.590	31.590	31.590
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)			
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	382	382	300
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)			
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE			
Totale Risorse variabili soggette al limite	200.829	146.768	144.890
Risorse variabili NON soggette al limite			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)			
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	12.559	18.652	23.275
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1, LETT. K), CCNL 1998-2001, ART. 32, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)		12.000	12.000
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9/2000)			
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE, COMPENSI STAT. ECC. - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)			
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K), ART. 16, COMMA 4 E 5, DL 98/2011)			
Totale Risorse variabili NON soggette al limite			
TOTALE RISORSE VARIABILI	213.388	177.420	180.165
TOTALE	648.330	614.105	618.728
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO			
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA	635.771	583.453	583.453
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	635.771	583.453	583.453

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

ESL FP
MILANO METROPOLI
D.M.C.

ESL FP
MILANO METROPOLI

Dichiarazione allegata al CCDI 2017

Si chiede che il Nucleo di Valutazione rediga un prospetto dal quale si rilevi chiaramente come si arrivi alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi relativi al 2017, basato sugli indicatori previsti.

Cusano Milanino, 20 febbraio 2018

Sig. Davide Romano

Sig.a Luisa Cassani

Sig. Maurizio Sacchi

Sig.a Cristina Laboranti

Sig. Gabriele Di Miceli

Sig.ra Annamaria Nasuto

Handwritten signatures in blue ink:
Davide Romano
Luisa Cassani
Maurizio Sacchi
Cristina Laboranti

C.G.I.L. Sig.a A. Bonfanti - Funzionario FP CGIL Milano

C.I.S.L Sig. A. Vigna - Operatore Politico CISL FPS

C.I.S.L Conferto Carmine

Handwritten signature in black ink:
Carmine Conferto

Handwritten signature in blue ink:
A. Bonfanti

Handwritten signature in black ink:
A. Vigna

CISL FP
MILANO METROPOLI
19051.mo Vigna

