

COS'È

Il *Fondo risorse decentrate* o *Fondo salario accessorio* è una voce del bilancio comunale che finanzia il salario accessorio del personale, cioè retribuzioni aggiuntive e variabili rispetto al trattamento economico base previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Enti Locali.

Retribuzione annua lorda (paga base) secondo il CCNL 2019-2021 (vigente), calcolata su 12 mesi. Va aggiunta la tredicesima.

- Area dei Funzionari ad elevata qualificazione 23.212,35
- Area degli Istruttori 21.392,87
- Area degli Operatori esperti 19.034,51
- Area degli Operatori 18.283,31

La sua costituzione

Il Fondo salario accessorio viene costituito annualmente e inserito nel bilancio di previsione, approvato dal Consiglio comunale su proposta del Direttore Generale dell'ente, con parere favorevole del Ragioniere Capo e dei Revisori dei conti. La sua costituzione deve rispettare i parametri stabiliti dall'art. 79 del CCNL vigente e le norme che regolano i bilanci degli Enti Locali. Negli ultimi anni il Fondo salario accessorio del Comune di Milano ha avuto una capienza di 80 milioni di euro ca.

Una novità introdotta dal cosiddetto "Decreto PA" (D.L 25/2025) è la possibilità per i comuni che come il Comune di Milano hanno i bilanci in ordine, di superare entro certi limiti le soglie imposte dal CCNL e dalle leggi incrementando il Fondo con risorse economiche proprie. L'assessore al bilancio Conte ha dichiarato alle organizzazioni sindacali e alla stampa di voler incrementare il Fondo di circa 7,5 milioni di euro.

IL SUO UTILIZZO

L'utilizzo delle risorse del Fondo è oggetto di contrattazione decentrata, ovvero di contrattazione tra l'Amministrazione comunale da una parte e la RSU e le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL dall'altra. La costituzione del Fondo è quindi prerogativa dell'Amministrazione comunale mentre invece il suo utilizzo è oggetto di contrattazione

Il contratto integrativo decentrato del Comune di Milano

Questo contratto, siglato nel dicembre 2023, definisce i criteri generali per l'utilizzo delle risorse che annualmente vengono destinate al Fondo. È sulla base di questi criteri che, anno per anno, viene decisa la destinazione delle risorse.

Le principali destinazioni sono le seguenti:

1) *Premio incentivante la produttività*

È costituito da due quote. La prima, pari all'80% del premio, è correlata al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e della Direzione di appartenenza, e viene solitamente erogata ad aprile. Questa quota è uguale per tutti, operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari. La seconda, pari al 20%, è correlata alla "performance" individuale (pagellina), e viene retribuita a luglio.

Il premio 2025, relativo a obiettivi e performance dell'anno 2024, è stato complessivamente di 1.760 euro lordi (1.400 euro lordi la parte uguale per tutti, 360 euro la parte legata alla performance per chi ha ottenuto una valutazione pari o superiore a 96, leggermente inferiore, a scalare, per gli altri).

2) *Premi correlati a progetti speciali.*

Vengono erogati ai dipendenti che, in orario di lavoro, partecipano a progetti elaborati dalla propria Direzione con l'obiettivo di incrementare e/o rendere più efficienti i servizi all'utenza.

3) *Progressioni economiche all'interno delle aree (ex progressioni orizzontali)*

Sono "differenziali stipendiali" maturati periodicamente sulla base dell'anzianità di servizio e del risultato delle performance individuale degli ultimi 3 anni.

Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali ottenibili in carriera:

- FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE 1.600 euro annui per un massimo di 6 differenziali stipendiali
- ISTRUTTORI 750 euro annui per un massimo di 5 differenziali stipendiali
- OPERATORI ESPERTI 650 euro annui per un massimo di 5 differenziali stipendiali
- OPERATORI 550 euro annui per un massimo di 5 differenziali stipendiali

4) *Indennità per specifiche responsabilità*

Viene percepita da Operatori esperti, Istruttori e Funzionari, ai quali il Dirigente attribuisce particolari responsabilità (es: responsabile del procedimento, amministratore di sistema, caposquadra o capoufficio).

5) *Indennità di condizioni di lavoro*

Sono erogate per compensare attività disagiate o rischiose, o che implicino il maneggio di denaro o valori. Possono variare da un minimo di 1 euro al massimo di 15 euro al giorno, in base a una griglia di criteri che potete trovare nell'all. 2 al Contratto integrativo decentrato del Comune di Milano.

6) *Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge*

Sono ad es. gli incentivi previsti per i dipendenti addetti alla riscossione dell'IMU e della TARI e per chi svolge funzioni tecniche legate alla programmazione, alla valutazione, alla gara e all'esecuzione dei contratti pubblici. In realtà le risorse destinate a questi incentivi transitano sul Fondo ma provengono da altre voci del bilancio comunale. Vi rientrano solo come partite di giro.

7) *Indennità per il personale di Polizia Locale*
Riguardano, per es., il servizio svolto "in strada" e in occasione di eventi particolari quali manifestazioni sportive, concerti, raduni, cortei etc. In base al Codice della strada il personale di Polizia Locale ha poi diritto a una quota dei proventi delle sanzioni amministrative (multe).

8) *Indennità per il personale educativo*
Sia il personale di nidi e materne che quello delle scuole civiche ha diritto a un'indennità qualora partecipi ad attività didattiche nel mese di luglio, al di fuori del normale calendario scolastico.

9) *Indennità di turno*

Consiste in una maggiorazione del 10% della paga oraria. Viene corrisposta su base mensile in presenza di una equilibrata alternanza tra turno mattutino e turno pomeridiano.

10) *Indennità di comparto*

È un'indennità, prevista dal CCNL, che serve a colmare almeno parzialmente la differenza salariale che, a parità di mansioni, si è storicamente venuta a creare tra i dipendenti del comparto Enti Locali e quelli del comparto Funzioni Centrali (Ministeri, Agenzia delle Entrate).

11) *Welfare aziendale*

Prestazioni di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti. Tra gli utilizzi possibili, secondo il CCNL, ci sono borse di studio per i figli dei dipendenti, finanziamenti per spese sanitarie e acquisto della prima casa, polizze assicurative. È una destinazione che al Comune di Milano è molto marginale in quanto si è sempre preferito dare la priorità ad altri istituti.

La distribuzione delle risorse tra queste diverse destinazioni (quanto destinare al premio incentivante la produttività? quanto ai progetti speciali? quanto al welfare aziendale? quanto accantonare per le progressioni economiche?) è oggetto di contrattazione annuale e quindi può variare di anno in anno.

Questo breve tutorial nasce dal momento di autoformazione promosso lo scorso 25 settembre a *Piano Terra* da un gruppo nato in occasione delle elezioni **RSU** dell'aprile 2025 nell'ambito del sindacalismo di base. Ci stiamo muovendo su autoformazione, convergenza tra soggetti della filiera editoriale, temi sindacali, solidarietà attiva. Ci trovi qui:

prendiamolaparola@yahoo.it

FONDO SALARIO ACCESSORIO

Guida rapida per dipendenti*
del Comune di Milano

