

COMUNE DI SAN DONATO MILANESE

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2024

Il giorno 18 mese di novembre dell'anno 2024:

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente/Segretario Generale dott.ssa Stefanea Laura Martina e dalla dott.ssa Nadia Brescianini Dirigente area Affari Generali Istituzionali e Finanziari e la Delegazione di parte sindacale, composta dalla coordinatrice RSU sig.ra Valentina Spinelli e dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CGIL/FP	sig. Sergio Iannaccone.
UIL/FPL	sig. Gianluca Maritato
CISL/FP	sig. Agostino Vigna
CSA	sig. Aldo Tritto

PREMESSA

Richiamato il CCI giuridico triennale 2023-2025 del Comune di San Donato Milanese sottoscritto in data 01.12.2023 con particolare riferimento all'art.1 cc.2 e 3 che prevedono:

c.2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti

c.3. La sua durata è triennale salvo:

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

Richiamata la deliberazione di G.C. n°245 del 22.12.2015 con la quale è stato approvato il "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DELL'ENTE E DEL PERSONALE E SISTEMA PREMIALE";

Visti i seguenti atti:

- con deliberazione di G.C. n 50 del 05.04.2024 avente per oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026 è stato approvato il Piano delle Performance anno 2024 del Comune di San Donato Milanese con gli obiettivi strategici, presentati dai dirigenti e validati dal Nucleo di Valutazione;
- con determinazione n° 42 del 04.06.2024 Servizio Gestione Risorse Umane si è provveduto alla **quantificazione** delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità, continuità del personale **non dirigenti**, ex art. 79 cc. 1 del CCNL 16.11.2022, ad esclusione della somma dedicata alle indennità delle Posizioni Organizzative, nella somma di euro **742.144,56**;
- con determinazione n. 63 del 02.07.2024 Servizio Gestione Risorse Umane si è provveduto alla **quantificazione** del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale anno 2024 pari a euro **181.467,25**, di cui euro **174.994,43** comparabili con l'ammontare delle risorse del fondo anno 2016 di euro **215.800,00** con una differenza disponibile pari a euro **40.805,57**;
- deliberazione di G.C. n 92 del 12/07/2024 avente per oggetto: FONDO RISORSE DECENTRATE DETERMINAZIONE PARTE VARIABILE - AREA PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2024 - INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2024 in applicazione del vigente CCNL 2023-2025 e del sopra citato CCI giuridico vigente 2023-2025 del Comune di San Donato Milanese;

Dato atto che per l'anno 2024 non vi sono variazioni nella costituzione della parte fissa del fondo, fatto salvo l'applicazione dell'art.79 c.1 bis CCNL 16.11.2022 che prevede che, a seguito del nuovo ordinamento professionale che ha eliminato la Cat. B3 e la Cat. D3, assimilandole alla Cat.B e alla Cat. D, il differenziale stipendiale tra Cat.B3 e Cat.B nonché fra Cat. D3 e Cat. D confluisce nella parte stabile del fondo. Detta somma corrispondente a euro 11.759,62 comunque non produce aumenti diretti del fondo in quanto neutralizza la maggiore spesa delle posizioni economiche B3 e D3 non coperte dal fondo dei dipendenti;

Detto incremento è riportato nell'allegato prospetto di suddivisione del fondo anno 2024 e non rientra nel tetto del fondo anno 2016 previsto dall'art.23 del D.Lgs 75/2017 e dell'art.67 c.7 del CCNL 21.05.2018, sotto riportati;

Considerato che si è proceduto alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2024 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento:

- all'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madia" del 25 maggio 2017 che modifica e integra il d.lgs. n°165/2001 e s.mm.ii. ai sensi della l. n. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, che prevede che *"... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"* (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonché la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).
- all'art. 79 c.6 del CCNL 16.11.2022 – Fondo risorse decentrate: costituzione - che prevede che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione), deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Si dà atto che il fondo incentivante impegnato nell'anno 2024 e le risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa, fatto salvo le somme escluse dal calcolo del tetto del 2016 (economie anni precedenti, incrementi per disposizioni di legge non comprese nel tetto 2016, ecc.), non supererà il fondo incentivante impegnato nell'anno 2016.

- art.67 c.2 Lett. c) CCNL 2016-18 che prevede l'incremento della parte fissa del fondo derivante da tutta la retribuzione di anzianità e dell'assegno ad personam dei dipendenti cessati l'anno precedente;
- art.67 c.3 lett.d) CCNL 2016-18 che prevede l'incremento della parte variabile del fondo pari alla frazione delle mensilità della retribuzione di anzianità e dell'assegno ad personam risparmiate sui dipendenti cessati nell'anno precedente;
- art. 79 c.2 lett. d) del CCNL 16.11.2022 che prevede l'incremento della parte variabile del fondo pari ai risparmi degli straordinari dell'anno precedente. Aumento escluso dal tetto previsto dall'art.23 del D.Lgs 75/2017 sopra citato;
- art. 80 c.1, ultimo periodo del CCNL 16.11.2022 che prevede l'incremento della parte variabile del fondo pari alle somme non spese del fondo degli esercizi precedenti. Aumento escluso dal tetto previsto dall'art.23 del D.Lgs 75/2017 sopra citato;
- art.67 c.3 lett. c) CCNL 2016-18, che prevede l'incremento del fondo derivanti da disposizioni di legge con particolare riferimento:
 - ai sensi dell'art. 113 art.1 c.2 del d.lgs. n. 50 del 2016 e ss.mm.ii. per incentivare il personale coinvolto nella programmazione, verifica e controllo interno per i lavori, servizi e forniture, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75

così come si è espressa la Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 6/2018;

- ai sensi dell'art. 1, c 1091 della L. 145/2018 per incentivare il personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;
- ai sensi dell'art. 70 ter del CCNL FF.LL. 2016-2018, per incentivare il personale coinvolto nelle indagini statistiche periodiche e censimenti con risorse riconosciute dall'ISTAT, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 come indicato dalla circolare MEF-RGS n. 16/2012 ed anche dalla Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 13/2015;
- all'art. 79, comma 2, lett. b) del CCNL 16.11.2022 del personale non dirigente, che prevede la possibilità di incrementare la parte variabile del fondo incentivante fino ad un massimo del 1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
- all'art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022, per adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti. Le economie del fondo dirigenti che l'A.C ha deciso di utilizzare per gli obiettivi dei dipendenti nel rispetto del tetto del trattamento accessorio dell'art.23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 incrementano il fondo dei dipendenti anno 2024 sulla base di questo articolo;
- all'art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 2016-18, per il finanziamento dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione: art.54 - Messi notificatori – del CCNL 14.09.2000 per incentivi produttività a favore dei messi notificatori da quota parte del rimborso spese per la notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria;

Visto prospetto di quantificazione del fondo allegato A) e il prospetto di ripartizione del fondo allegato B),

Dato atto che l'Amministrazione ha messo a disposizione euro 24.948,30 per incrementare il fondo dei dipendenti anno 2024, ai sensi del sopra citato art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022, per adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva. Detto importo è dato da una parte delle economie del fondo dirigenti rispetto all'anno 2016 che l'A.C ha deciso di utilizzare per gli obiettivi dei dipendenti nel rispetto del tetto del trattamento accessorio dell'art.23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017;

Visto, inoltre, l'art.45 c.2 del D.Lgs n.36/2023 in materia di incentivi per le funzioni tecniche, nella parte in cui stabilisce: "*L'80 per cento delle risorse di cui al comma 2, è ripartito, per ogni opera, lavoro, servizio e fornitura, tra il RUP e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2, nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. I criteri del relativo riparto, nonché quelli di corrispondente riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro, a fronte di eventuali incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, sono stabiliti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti, secondo i rispettivi ordinamenti...*"

Visto il parere del Presidente dell'ANAC 11/10/2023 del 19.06.2023, fasc. 3360/2023 nella parte in cui conferma che "*l'attribuzione degli incentivi deve essere fatta sempre nel rispetto dei criteri e modalità previste dalla contrattazione collettiva. Pertanto, l'attribuzione degli incentivi deve essere fatta sempre nel rispetto delle modalità previste dalla contrattazione collettiva e deve essere orientata al principio del risultato. Sul punto è chiara la relazione al codice che, nel commentare l'art. 1, comma 4 lett. b), specifica che "il risultato rappresenta anche criterio per l'attribuzione e la ripartizione degli incentivi economici, rimandando alla naturale sede della contrattazione collettiva per la concreta individuazione delle modalità operative".*"

Dato atto che sono stati elaborati i criteri e le modalità operative da riportarsi nell'apposito regolamento per le funzioni tecniche e trasmessi alla RSU e alle OO.SS.;

Le parti, a seguito delle verifiche operate,

CONVENGONO

sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel prospetto di **quantificazione del fondo allegato A)**, facente parte integrante e sostanziale al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo incentivante anno 2024 le parti ribadiscono quanto sottoscritto nel CCI 2023-2025 sopra citato in merito ai criteri per l'utilizzazione, come riportato nell'**allegato B)** (parte contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti) che fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL. Inoltre le parti,

CONCORDANO

Per l'anno 2024, ad integrazione del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" dell'ente sopra citato, sui 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;

Di stabilire, in merito all' art.9 - Indennità di servizio esterno del personale della Polizia Locale - riportato nel CCI del personale non dirigente del Comune di San Donato Milanese sottoscritto il 1 dicembre 2023, che per gli operatori del Corpo delle P.L. di San Donato Milanese che svolgono il cd "turno in orario serale" spetta l'indennità pari a euro 5,00 in quanto detto turno serale è da intendersi un turno che comprende parte dell'orario diurno e parte dell'orario notturno, a cavallo fra l'orario diurno e l'orario notturno.

Per quanto riguarda le progressioni orizzontali all'interno delle aree, in considerazione della ridotta somma preventivabile a disposizione, le parti concordano nel rinviare al 2025 eventuali progressioni orizzontali in vista anche degli aumenti previsti dal prossimo CCNL Funzioni Locali 2022-2024 in corso di contrattazione;

Inoltre, in merito alla previdenza complementare, le parti concordano nel sostituire l'art.2 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza - del CCI 2023-205 - del Comune di San Donato Milanese, come segue:

1. 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 massimo di euro 60.000,00 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%.
2. 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.

3. Per il personale che al 31.12.2024 o alla data di cessazione dovesse maturare una anzianità pari a 18/24 mesi di servizio, per non riconoscere un corrispettivo inferiore rispetto l'anno precedente, come regola di salvaguardia verrà riconosciuto un importo pari a quello della terza fascia.

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 previsto dall'art.13 commi 3, 4 e 5 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale - del CCI 2023-2025 - del Comune di San Donato Milanese, le parti concordano di incrementare la % di riduzione e di modificare la riduzione 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%**;

In merito agli INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE, di cui all'art.45 c.2 del D.Lgs n.36/2023 sopra richiamato, le parti concordano sui criteri e sulle modalità operative per l'attribuzione di detti incentivi allegati al presente accordo da riportarsi nell'apposito regolamento per le funzioni tecniche.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente

Dott.ssa Stefanea Laura Martina

Dott.ssa Nadia Brescianini

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U. -

Sig.ra Valentina Spinelli _____

Sig. Gianluca Cassuto _____

Sig.ra Maristella Forestiero _____

Sig.ra Monica Sentiero _____

Sig.ra Pancari Agata _____

Sig.ra Iris Pontarini _____

Per le OO.SS. territoriali

Sig. Sergio Iannaccone – CGIL/FP _____

Sig. Gianluca Maritato – UIL/FPL _____

Sig. Agostino Vigna CISL/FP _____

Sig. Aldo Tritto – CSA/RAL _____