

COMUNE DI SAN DONATO MILANESE

(Città Metropolitana di MILANO)

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 2024.

PREMESSA

In data 17/07/2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo in merito alla parte economica riguardo all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2024 per il personale non dirigente del Comune di San Donato Milanese. Tale ipotesi, accompagnata dalla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, è trasmessa all'Organo di Revisione ai fini della certificazione.

La relazione illustrativa deve contenere elementi utili a mettere in evidenza gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in termini di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini. Più precisamente, l'Ente deve spiegare in che modo il contratto decentrato integrativo può migliorare la produttività delle prestazioni dei dipendenti, con particolare riferimento alla qualità dei servizi erogati.

La relazione tecnico finanziaria evidenzia la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

Con la circolare n.25 del 19 luglio 2012, la Ragioneria generale dello Stato ha diramato gli schemi di Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria che devono accompagnare i contratti collettivi decentrati di cui all'art. 40 bis del D. lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.

Questi schemi sono stati rivisti a seguito delle modifiche normative in merito all'applicazione dell'art.23 c.2 del D.lgs 75/2017 che prevede che il fondo dell'anno non può superare il fondo del 2016 con le opportune neutralizzazioni.

Tali schemi hanno una duplice finalità: garantire la realizzazione della trasparenza ed uniformazione degli atti della contrattazione decentrata integrativa e favorire il controllo da parte dei cittadini; degli organi dell'Ente e degli organi esterni (Corte dei conti, Funzione Pubblica; MEF).

Si precisa come in realtà, fatta eccezione per il modello 1.1., trattasi di linee guida.

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 17.07.2024
Periodo temporale di vigenza	Contratto economico anno 2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente: Segretario Generale, Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione (elenco sigle) Rappresentante RSU – CGIL FP - UIL FPL Firmatarie della preintesa: RSU – CGIL FP - CISL FP –UIL FP
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate anno 2024

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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. 50 del 05/04/2024. 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 dall'OIV/NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si in data 07/03/2024; relazione approvata con delibera G.C. n. 69 del 28/05/2024 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 2024/2026
		Eventuali osservazioni =====

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)

A) Illustrazione dell'articolato del contratto

Il contratto integrativo regola esclusivamente la destinazione del fondo per la contrattazione integrativa 2024, costituito ai sensi dell'art. 79 CCNL/2022.

A tal fine le parti hanno convenuto 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)**, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Il Fondo delle risorse decentrate personale non dirigente anno 2024 è stato costituito con determinazione n. 94 del 20/09/2024 (parte fissa costituita con determinazione n. 42 del 04/06/2024)

Con delibera di Giunta Comunale n. 93 del 12/07/2024 sono stati forniti gli indirizzi nonché le direttive per la contrattazione decentrata

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo incentivante anno 2024 le parti hanno ribadito quanto sottoscritto nel CCI giuridico triennale 2023-2025 del Comune di San Donato Milanese 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. 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:

- 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 CCI per alcuni specifici istituti;*
- d. *la ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio, che avviene annualmente.*

e concordano sull'utilizzo come riportato nell'**allegato B** (parte contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti).

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;

Inoltre viene stabilito, 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.

Relativamente alla previdenza complementare, le parti hanno concordato nel sostituire l'art.2 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza - del CCI 2023-2025 - 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.3 del D.Lgs n.36/2023 che prevede che *"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"* e di cui all'art. 1 comma 4 lettera b) il quale stabilisce che il principio del risultato costituisce criterio prioritario per *"attribuire gli incentivi secondo le modalità prevista dalla contrattazione collettiva"* le parti hanno concordato sui criteri e sulle modalità operative per l'attribuzione di detti incentivi, da riportarsi nell'apposito regolamento per le funzioni tecniche.

B) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo parte economica, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Nell'ambito del PIAO approvato con deliberazione di G.C. n. 50 del 05/04/2024 l'Amministrazione, per l'anno 2024, ha approvato n° 25 obiettivi strategici. A questi obiettivi vanno aggiunti n. 2 obiettivi strategici pluriennali approvati con il PIAO 2023/2025 di cui alla Delibera di G.C. n. 75 del 30/05/2023.

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.

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"*.

C) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

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 accerta-

to 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.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCI 2024 NON prevede nuove progressioni economiche all'interno delle aree, In considerazione della ridotta somma preventivabile a disposizione.

La disciplina delle progressioni orizzontali dispone che **non si può prevedere più del 50% dei dipendenti che partecipano alla progressione per anno**. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base dei criteri previsti nell'articolo 12 del CCI giuridico 2023-2025 del Comune di San Donato Milanese e ss.mm.ii.

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