



Comune di Pogliano Milanese

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PER L'ANNO 2022**

PREMESSA

Le parti danno atto della quantificazione, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, delle risorse decentrate relative al personale dipendente, per l'anno 2022, come da allegato al presente CCDI, il cui ammontare è determinato, secondo le disposizioni contrattuali, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente.

Le risorse decentrate, in coerenza con gli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale in materia e di cui alla deliberazione n. 86 del 31/08/2022 ad oggetto: "Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 - Indirizzi per la costituzione e direttive per la contrattazione decentrata integrativa" - e la deliberazione n. 72 del 20/07/2022 ad oggetto: " Approvazione Performance anno, comprendono, a seguito della verifica del rispetto delle prescritte condizioni di legge e contrattuali, nonché della sussistenza della relativa capacità di spesa nel bilancio dell'ente:

- le risorse stabili, per un importo unico consolidato certificato dal Revisore Unico nell'anno 2017, come previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018, pari a € **86.024,00**;
- l'importo previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018, pari allo 0,20% del monte salari 2001, a titolo di alte professionalità, tenuto conto che detto importo annuale non è stato ricompreso nell'unico importo storicizzato dell'anno 2018, sia in entrata che in uscita nel fondo unicamente quale accantonamento, al fine di determinare correttamente l'importo del limite del trattamento accessorio per l'anno 2018, pari ad € **1.842,00**;
- l'importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del CCNL 21/05/2018, riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali, come previsto dall'art. 67, comma 2, lett. b) del CCNL 21/05/2018, pari a € **2.482,00**;
- l'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e assegni *ad personam* non corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità, come previsto dall'art. 67, comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018, pari a € **6.188,67**;
- l'importo corrispondente alla riduzione "permanente" ex art. 1, comma 456, della Legge n. 147/2013 (Legge di Stabilità 2014), in misura pari a € **5.155,05**, come certificata dal Revisore Unico e relativa all'art. 9, c. 2bis, del D. L. 78/2010 come convertito dalla L. 122/2010;

oltre a tutte le restanti voci di finanziamento previste dai vigenti contratti nazionali, cui è stata data applicazione in stretta coerenza con le interpretazioni fornite, in materia, dall'ARAN.

Le parti danno atto che il presente accordo recepisce coerentemente i contenuti di cui al CCDI 2019-2021 (parte giuridica), sottoscritto dalla Delegazione Trattante in data 14/12/2018, con il quale sono state disciplinate le nuove indennità previste dal CCNL 21/05/2018, a far tempo dal 01/01/2019, e si intende in vigore sino al 31 dicembre 2022 per l'ultrattività dei suoi effetti in attesa della sottoscrizione del nuovo CCDI triennio 2019-2021

Articolo 1

Campo di applicazione e durata del Contratto

1. Nel rispetto del Contratto Nazionale, il presente CCDI disciplina, per il periodo 01 gennaio 2022-31 dicembre 2022, gli istituti economici demandati alla contrattazione decentrata.

Articolo 2

Destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022

1. Le risorse decentrate relative all'anno 2022, quantificate, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, sono utilizzate per le finalità indicate nel medesimo allegato e precisamente:
 - a) risorse per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria;
 - b) risorse per il pagamento dell'indennità di comparto, secondo gli importi definiti dall'art. 33 del CCNL 22/01/2004, per la quota parte derivante dalle risorse decentrate stabili;
 - c) risorse destinate alle indennità di turno, servizio esterno, condizioni di lavoro (rischio e disagio), reperibilità, maneggio valori, specifiche responsabilità secondo i valori stabiliti dal CCNL e nel rispetto delle modalità e condizioni definiti nel CCDI normativo 2019-2021, sottoscritto dalla Delegazione Trattante in data 14/12/2018;
 - d) risorse espressamente destinate a compensare il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità appositamente individuati nel Documento Unico di Programmazione 2022/2024 e specificati nel Piano Esecutivo di Gestione, finalizzati al reale miglioramento e incremento dei livelli quali-quantitativi delle attività e dei servizi.
2. Le parti danno atto che le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k), del CCNL 01/04/1999, finalizzate all'incentivazione delle attività di progettazione e pianificazione, sono annualmente determinate secondo la normativa vigente e appositamente impegnate sui pertinenti capitoli di spesa del Bilancio e del Peg, nonché attribuite ai dipendenti interessati nel rispetto del vigente "*Regolamento per gli incentivi per le funzioni tecniche*", approvato con Deliberazione G.C. n. 21 del 02/03/2021.
3. Le parti concordano le seguenti percentuali di abbattimento della produttività da applicarsi ai Dipendenti che percepiranno anche premi ai sensi del vigente Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, come modificato dall'art. 76 del D.Lgs. 19 aprile 2017, n. 56:
 - da euro 0 a euro 500,00 - nessun abbattimento;
 - da euro 500,00 a euro 1.000,00 - 50% abbattimento;
 - oltre euro 1.000,00 - 80% abbattimento.

Articolo 3

Disciplina in materia di obiettivi di sviluppo da attivarsi nell'anno 2022

1. Le parti concordano di utilizzare l'importo di € **40.795,84** derivanti dalla quota delle economie relative al personale cessato oltre le quote disposte a favore del personale con gli indirizzi dati dalla giunta (delibera GC n. 86 del 31.08.2022) per la realizzazione di progetti innovativi e di mantenimento -*performance* organizzativa, (delibera GC n. 72 del 20.07.2022) validati dal Nucleo di Valutazione in data 15/07/2022 prot. N. 8054 (cd. Produttività collettiva) nelle percentuali del 50% per la valutazione individuale e il restante 50% per il raggiungimento degli obiettivi, come specificato dalle rappresentanti sindacali nella seduta della delegazione trattante del 19.10.2022, secondo le schede di assegnazione obiettivo approvate con delibera GC n. 87 del 31.08.2022.
2. Le parti concordano inoltre di ripartire il budget relativo alla produttività quota restante del fondo secondo quanto disciplinato dal "Regolamento permanente di valutazione della performance organizzativa ed individuale" approvato con delibera di GC n. 40 del 31/03/2021.
3. Le parti concordano di poter legittimamente utilizzare le eventuali somme residue che dovessero realizzarsi in corso d'anno sul fondo 2022 in aggiunta alle risorse assegnate per la produttività individuale.

Articolo 4

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di PO

1. In applicazione degli artt. 15, comma 5 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, quantificate in maniera fissa per un importo complessivo di € 64.375,00, solo per l'anno 2022 viene rideterminata in **€ 32.708,33**, in ragione dell'assunzione temporanea della responsabilità del Servizi alla Persona e gestione delle risorse Finanziarie da parte del Segretario generale, mantenendo fissa la quota di retribuzione di risultato in **€ 12.875,00** destinata alle premialità del risultato delle Posizioni Organizzative, per un importo complessivo di **€ 45.583,33**;
2. Le risorse di cui al comma 1, escluse le assegnazioni destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa tenendo conto dell'avvenuta pesatura delle singole posizioni come riassunte nella delibera di GC n. 66 del 06/07/2022;
3. Alle Posizioni Organizzative è riconosciuta un'indennità di risultato pari al 25% dell'indennità di posizione ordinaria di € 64.375,00, ridistribuita sulla base delle nuove pesature, proporzionata alla misura della indennità di posizione e viene erogata sulla base del punteggio ottenuto dall'applicazione del sistema di valutazione della performance vigente nell'ente, nelle quote individuate e previste all'interno del Regolamento summenzionato (40% per la valutazione e 50% per la performance).