



Comune di Pandino

Provincia di Cremona

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Pandino Anno 2022

PREMESSE

Dato atto che in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL 2019/2021;

Visto che non ci sono i tempi tecnici per adeguare a livello normativo il CCDI 2022;

Per gli aumenti del fondo previsti dal nuovo CCNL le parti concordano di incrementare la parte variabile del fondo 2023 ai sensi di quanto previsto dall'Art. 79 del CCNL del 16.11.2022.

Le parti concordano di mantenere, per l'Anno 2022, la parte normativa così come definita dal CCDI 2019/2021 sottoscritto in data 18/02/2019 tra le parti ed integrata con appendice sottoscritta in data 16/12/2020 e sottoscritta in data 21/12/2021.

Visti:

- l'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 che stabilisce, a decorrere dal 20 aprile 2020, che *"il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs 27 maggio 2017 n. 75, è adeguato in aumento o diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018;*
- la circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno n. 17102/110/1 dell'8/06/2020 che al punto 1.1 ultimo capoverso specifica che: *"è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31.12.2018".* Ciò significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza del richiamato art. 33 del D.L. 34/2019;

Le parti si riservano di verificare, prima dell'erogazione, l'importo del fondo così come previsto dalla normativa sopra citata.

In riferimento ai seguenti articoli del CCDI 2019/2021 si concorda quanto segue:

Art. 10 "Indennità condizioni di lavoro"

Dato atto che nell'Anno 2022 con l'avvento della piattaforma digitale PAGOPA i pagamenti degli utenti verso la Pubblica Amministrazione sono stati digitalizzati e pertanto non sono più presenti le figure di "risuotitore speciale", così come da Regolamento di Contabilità approvato da ultimo con delibera di Consiglio Comunale n. 12 del 24/03/2022.

Il comma 5 viene così modificato:

1. Per le attività implicanti il maneggio di valori, l'indennità è determinata come segue e spetta per i giorni di effettiva presenza ai:
 - a) Dipendenti con attribuzione della qualifica di "Agente Contabile" e obbligo della resa dei conti per maneggio valori annui:
 - fino a € 13.000 €3,00 al giorno;
 - superiore a € 13.000 €4,00 al giorno;
 - b) Dipendenti con attribuzione della qualifica di "Agente Contabile" senza obbligo della resa dei conti fino con maneggio valori €2,00 al giorno;

Art. 15 "Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

Dato atto che l'Amm.ne, con delibera di Giunta Comunale n. 31 del 16/02/2019 ha approvato il "Regolamento per le Progressioni Economiche Orizzontali", così come contrattato tra le parti nel CCDI 2019/2021, le parti concordano che:

- al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022 è destinata la somma di € 5.000 maggiorata dei differenziali economici per categoria calcolati in base agli adeguamenti stipendiali come da "Tabella E" del CCNL 2019/2021;
- la decorrenza delle PEO 2022 sarà il 1/01/2022.

Art. 16 "Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale"

1. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare per l'Anno 2022 con il presente CCDI sono le seguenti:
 - a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari ad **€ 49.831** (l'importo corretto sarà stabilito solo a consuntivo)
 - b) risorse destinate al recupero evasione ICI in attuazione dell'articolo 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 pari ad **€ 157,00**;
 - c) risorse destinate all'attuazione dell'art 1 comma 1091 L. 145/2018 – (Incentivi Gestione Entrate) pari ad **€ 5.000** (l'importo corretto sarà stabilito solo a consuntivo)
2. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.
3. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21.5.2018 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 17 "Premi correlati alla performance"

La quota destinata alla performance ripartita in "budget di area", così come definito nel CCDI 2019/2021 viene legata:

- a) Al 50% al raggiungimento degli obiettivi così come individuati dal *Piano della Performance 2022* adottato

dall'ente (fatta salva l'impossibilità al raggiungimento degli stessi per cause non imputabili al dipendente).

- b) Al 50% in base alla performance individuale (come da scheda Unica di valutazione allegata al CCDI 2019/2021).

Si precisa che le somme di cui al punto a) verranno ridotte proporzionalmente, in caso di parziale o totale mancato raggiungimento degli obiettivi, con identico coefficiente applicato alla riduzione della Retribuzione di Risultato della P.O.

Le economie derivanti da tale decurtazione restano acquisite al bilancio dell'Ente.

Le parti concordano che è necessario impegnarsi nella rivisitazione della scheda di valutazione, a partire da gennaio 2023.

Art. 18

Utilizzo delle risorse decentrate – ANNO 2022

Nel presente articolo è definito l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Per gli incrementi di parte stabile e variabile del fondo risorse decentrate derivanti dall'applicazione del nuovo CCNL 2019/2021 le parti concordano di aumentare il fondo dell'anno 2023 per tali importi.

FONDO INCENTIVANTE ANNO 2022 VOCI DI SPESA

DESCRIZIONE	Valore
Unico consolidato anno 2017 (art. 67 comma 1)	101.861
Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 (art. 67 comma 2 lettera a))	2.579
Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018 (art. 67 comma 2 lettera b))	2.174
Retribuzioni di anzianità ed assegni ad pers. del personale cessato l'anno precedente (art. 67 comma 2 lettera c))	549
Totale Fondo risorse decentrate - parte stabile	107.163
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 68 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	35.000
Indennità di comparto	13.000

TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI		48.000
RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE		59.163
a) Fondo risorse decentrate - integrazione parte variabile		+70.882
b) Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale – Art.16		-54.831
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE		75.214
c) Di cui assoggettate alle previsioni di cui all'art.68 c.3 CCNL 21 maggio 2018 : (a-b)		16.051
RISORSE CONTRATTATE (art. 68 comma 2)		
Progressioni orizzontali 2022	(art. 15)	5.000
Performance individuale (su valutazione) (compresa eccellenza)	50% € 30.869,50	61.739
Performance collettiva (su raggiungimento obiettivi)	50% € 30.869,50 (art.17)	
Indennità (uff. anagr.) - Specifiche responsabilità - 70 quinquies c.1	(art. 13)	1.050
Indennità di turno	(art. 12)	5.000
Indennità condizioni lavoro	(art. 10)	300
Indennità servizio esterno PM – 56 quinquies – <u>monitoraggio semestrale</u>	(art. 14)	2.025
Indennità di reperibilità	(art. 12)	100

TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI	75.214
-----------------------------	--------

(107.163 + 70.882 senza f.do str 14.100) TOTALE UTILIZZO FONDO	178.045
(107.163 + 70.882 + f.do str 14.100) TOTALE FONDO 2022 art.67 CCNL 21.05.2018	192.145

POSIZIONI ORGANIZZATIVE Anno 2022

Art. 8 “Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative”

Come concordato tra le parti nell'appendice al CCDI 2019/2021 sottoscritta in data 16/12/2020: “la percentuale minima da destinare al Risultato P.O., è pari al 15% del fondo”

Risorse a carico del Bilancio

Artt. 15 c 4, 67 c 1 CCNL 21.05.2018 – totale complessivo Fondo P.O.	55.250,00
Destinazione risorse:	
art. 15 c1 CCNL 21.05.2018 – Retribuzione di Posizione Organizzativa (85%)	46.962,50
art. 15 c1 CCNL 21.05.2018 – Retribuzione di Risultato (15%)	8.287,50

A seguito di tale destinazione si è reso necessario riproporzionare le percentuali massime attribuibili quale Indennità di Risultato P.O. in base alle fasce di punteggio conseguito, così come già indicato con delibera di Giunta Comunale n. 108 dell'8/08/2022 come segue:

FASCE punteggio Valutazione P.O.	% massima attribuibile (Sistema valutazione approvato)	% massima attribuibile (Riproporzionata a seguito di accordo decentrato)
Da 91 punti	25%	17,65%
Da 81 a 90 punti	22,50%	15,15%
Da 71 a 80 punti	20%	12,65%
Da 61 a 70 punti	17,50%	10,15%
Da 51 a 60 punti	15%	7,65%
Fino a 50 punti	10%	2,65%

Le parti confermano quanto già concordato e sottoscritto nell'appendice al CCDI 2019/2021 del 20.12.2021 relativamente ai risparmi derivanti dal non integrale utilizzo delle risorse finalizzate alla retribuzione di posizione spettante al/ai Titolari di Posizione Organizzativa, **per l'anno 2022** le parti, dopo ampia discussione, convengono sul **mantenimento del criterio già definito per erogare tali risparmi ai/al Titolare/i di Posizione Organizzativa che si colloca nella prima fascia (dal 91 punti)** nel vigente sistema di valutazione.

Tale accordo consegue all'impegno che le parti si assumono di revisionare l'intero sistema di valutazione e relativi criteri di erogazione della performance sia dei dipendenti che dei titolari di P.O., recependo anche quanto indicato nel nuovo CCNL del 16/11/2022 relativamente alle Elevate Qualificazioni (ex PO).

MODIFICA FLESSIBILITA' ORARIO DI LAVORO

Con l'approvazione del "Piano Triennale delle Azioni Positive Pari Opportunità 2022/2024" approvato con delibera di Giunta Comunale n. 155 del 3.11.2022, veniva tra l'altro definita la possibilità di ampliare la flessibilità oraria della pausa pranzo fino alle 14:30 (attualmente fino alle 14:00) al fine di valorizzare il benessere di chi lavora con una flessibilità idonea a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Le parti condividono e concordano la modifica della flessibilità e fascia oraria prevista per la pausa pranzo per tutti i dipendenti con orario di lavoro che prevede un rientro pomeridiano come segue:

- dalle 12:30 alle 14:30, con un minimo di 30 minuti ed un massimo di due ore.

Il numero di dipendenti coinvolti in tale modifica è pari a n. 21 su 30, tale impostazione oraria avrà decorrenza 1/01/2023 al fine di permettere agli uffici di adeguare i software in uso.

LAVORO AGILE

Nell'Anno 2022 sono stati sottoscritti accordi individuali di lavoro agile in via sperimentale, tale esperienza ha fatto emergere vantaggi e criticità permettendo la stesura di un "Regolamento per il lavoro agile" che è stato adattato al CCNL sottoscritto il 16/11/2022.

Tale Regolamento è stato inviato a tutto il personale dipendente in bozza ed è stato discusso nell'assemblea sindacale del 24/11/2022, dalla quale è emerso il parere favorevole dei dipendenti alla sua adozione.

Le parti condividono il "Regolamento per la disciplina del lavoro agile" allegato al presente CCDI, demandando all'Amministrazione la successiva approvazione formale, al fine di dare continuità anche nel 2023 degli accordi in scadenza al 31/12/2022.

Pandino, lì 14/12/2022

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Presidente: F.to Dott. Enrico Antonio Cameriere
Segretario Comunale

F.to Componente Dott.ssa Lara Bassi

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Per la R.S.U.

F.to Andena Josemar Josè

F.to Fondrini Samantha Giada

F.to Maglio Monica

F.to Marcarini Lisanna

I Rappresentati delle OO.SS. Territoriali di comparto:

U.I.L. FPL - F.to Rosario Miccichè