



Città di Vigevano

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DIRIGENZA

INTEGRAZIONE ANNUALITA' ECONOMICA 2021

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Riferimenti

La presente relazione illustrativa viene redatta, ai sensi dell'art. 40 del D.lgs. 30.3.2001, n. 165, al comma 3 *sexies*, e nel rispetto dell'art. 4 del CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali per l'area della Dirigenza del 23.12.1999, con lo scopo di agevolare la corretta certificazione da parte dei Revisori dei Conti, consentire la valutazione di merito sulle scelte negoziali da parte della Giunta, fornire al cittadino/utente che ha accesso agli atti nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito dell'Ente, la piena visibilità e confrontabilità dei contenuti esplicativi degli accordi stipulati in sede integrativa.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di Relazione Illustrativa.

La Relazione Illustrativa è composta da due moduli:

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: 8 giugno 2021 Contratto:
Periodo temporale di vigenza	Integrazione annualità economica 2021
Composizione della delegazione trattante	- Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale Dott.ssa Pierluisa Vimercati Componenti: Dirigente titolare della funzione Personale: Dott.ssa Laura Genzini Dirigente titolare della funzione Bilancio: Dott.ssa Enrica Dorisi - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:

		CGIL- CISL- FEDIRETS - Organizzazioni sindacali firmatarie: FEDIRETS
Soggetti destinatari		Area Dirigenza, a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Necessità di avere, all'interno dell'importo totale del fondo, un'equilibrata proporzione tra indennità di posizione ed indennità di risultato
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	E' stata acquisita la certificazione da parte dell'Organo di Controllo Interno? La presente Relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del collegio dei Revisori
		Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori) dovesse effettuare dei rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimenti o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Deliberazione di G.C. n. 110 del 15/04/2021: "Approvazione obiettivi strategici anno 2021 e PEG finanziario 2021 - 2023"
		L'Amministrazione ha assolto gli obblighi in materia di trasparenza già previsti dalla citata norma e ora ricompresi nel D.lgs. 3372013 e s.m.i., pubblicando i dati secondo le disposizioni ivi contenute in apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente: SI
		E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità: SI
		La Relazione sulla performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione: SI

II. 2 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 di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione, ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone i contenuti.

IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO PER LA DIRIGENZA INTEGRAZIONE ANNUALITA' 2021

Premessa

in data 17 dicembre 2020 è stato sottoscritto definitivamente il CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali per il triennio 2016-2018.

Con deliberazione di G.C. n. 25 del 11/02/2021 è stata costituita la Delegazione Trattante di parte pubblica personale dirigente e comparto.

Per dare attuazione alle disposizioni del CCNL, con deliberazione di G.C. n. 26 del 11/02/2021 "Indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa area dirigenza" la Giunta ha fornito i primi indirizzi per la costituzione delle risorse in base agli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio, degli obiettivi del P.E.G., nell'ambito delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei vincoli normativi in vigore, impartendo le seguenti direttive da seguire nella trattativa da condurre con la parte sindacale in materia di utilizzo e destinazione del fondo anno 2021:

- definire la misura del fondo per l'indennità di risultato, pari al 20% del fondo complessivo (comprensivo dell'indennità per la vice segreteria), tenuto conto che al risultato è destinato non meno del 15% delle risorse complessive;
- definire che il meccanismo di retribuzione dell'interim è il medesimo di quello diretto ad individuare il risultato dei dirigenti, individuato a seguito di contrattazione decentrata.

Con determinazione n. 160/2021 si è provveduto all'applicazione del CCNI Area Funzioni Locali 2016-2018 e alla quantificazione provvisoria del fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato del personale appartenente all'area della dirigenza per l'anno 2021.

Con determinazione dirigenziale n. 1345/2020, è stata indetta una procedura mobilità volontaria esterna per la copertura di n. 1 posto di Dirigente, a tempo indeterminato e a tempo pieno da destinare al Settore Sicurezza, Polizia Locale e Protezione Civile.

In seguito all'esito positivo della procedura di selezione, di cui determinazione dirigenziale n. 182/2021, è pervenuto nulla osta al trasferimento con decorrenza 1° luglio 2021.

L'art. 33, comma 2, del D.L. 30.4.2019, n. 34 (c.d. "Decreto Crescita"), convertito con modificazioni dalla Legge 28.6.2019 n. 58, ha disposto che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23,

comma 2, del D.lgs. 25.5.2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire la 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 dicembre 2018.

Ai fini della individuazione delle unità presenti nell'anno di riferimento, in base alle indicazioni della RGS, è necessario considerare l'effettiva presenza in servizio rilevata sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa.

Con successiva determinazione dirigenziale n. 438/2021 il fondo 2021 è stato adeguato in aumento per garantire l'invarianza del valore medio pro capite riferito all'anno 2018 su proiezione dei cedolini paga fino a dicembre, in base alle indicazioni della RGS (nota Prot. n. 179877 del 01 settembre 2020, del Ministero dell'Economia e Finanze– Dipartimento della Ragioneria Generale).

Considerato che, a seguito esito positivo procedura di mobilità, il numero dei dirigenti risulta superiore a 5, occorre dare applicazione all'articolo 30 del CCNL 2016-2018, rubricato "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato", che al comma 2 specifica che ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, da definire in sede di contrattazione integrativa.

L'art. 59 del citato CCNL Area Funzioni Locali 2016-2018, inoltre, estende ai dirigenti della Polizia Locale la norma sull'utilizzo dei proventi delle violazioni al codice della strada. La erogazione di una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato ha natura vincolata, connessa ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Con deliberazione di G.C. n. 153 del 25/05/2021 "Indirizzi per integrazione del fondo annualità 2021 e avvio della contrattazione decentrata integrativa area dirigenza" è stata autorizzata l'integrazione delle risorse annualmente rideterminate dall'Ente con le risorse destinate alla erogazione di una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato connessa ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale in misura pari a € 2.000,00.

Con determinazione dirigenziale n. 634/2021 si è proceduto alla rideterminazione del fondo anno 2021 con le risorse destinate alla erogazione di una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato connessa ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Con la citata deliberazione di G.C. n. 153/2021 "Indirizzi per integrazione del fondo annualità 2021 e avvio della contrattazione decentrata integrativa area dirigenza" è stato conferito mandato di avviare il negoziato, a seguito della presentazione della piattaforma contrattuale, per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo per il personale della Dirigenza, a seguito del rinnovo del CCNL di Area.

Il fondo non è più gravato dal recupero delle somme indebitamente erogate a titolo di competenze accessorie, in violazione dei limiti posti dalla normativa di settore alla costituzione dei fondi a seguito verifica amministrativo contabile disposta dal MEF, in quanto, con deliberazione di G.C. n. 24 del 04/02/2021 "Risultanze della ricognizione dei fondi delle risorse decentrate del personale dirigente. Approvazione" è stato approvato il recupero della somma ancora a carico del fondo della dirigenza pari a € 365.386,35 in una unica sessione, compensando in toto con la somma di € 656.194,72 sterilizzati nel piano triennale per le assunzioni 2020-2022 a favore dell'applicazione dell'art. 11, comma 226, della legge 208/2015.

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'area della Dirigenza si applica a tutti i dirigenti del Comune di Vigevano con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Il trattamento accessorio del personale dirigente assunto ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del Tuel su un posto di dotazione organica deve trovare spazio nel fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, determinato secondo la previsione contrattuale.

Art. 2

Validità del contratto

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo per l'Area della Dirigenza concerne l'annualità economica 2021.

Art. 3

Criteri generali per adeguamento del limite al trattamento accessorio ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019

1. L'art. 33, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 (cd. Decreto "Crescita"), al comma secondo ultimo paragrafo recita testualmente che "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa
2. La nuova normativa di cui trattasi ha introdotto il concetto del c.d. "valore medio pro capite" quale base di calcolo per la definizione del limite al trattamento accessorio del personale dipendente.

3. Le istruzioni della Ragioneria generale contenute nella nota Prot. 179877/2020 per calcolare l'adeguamento del limite del trattamento accessorio alla luce delle indicazioni dell'articolo 33, comma 2 del DI 34/2019 prevedono che le operazioni da compiere per definire il nuovo limite al trattamento accessorio così calcolato possono essere riassunte nei seguenti passaggi:

- stabilire il valore assoluto del fondo 2016 che è l'importo minimo del trattamento accessorio nel caso il numero dei dipendenti sia diminuito rispetto a quelli in servizio al 31.12.2018 (e sarà utilizzato soltanto in tale caso): € 164.541,62
- determinare il valore assoluto dell'ammontare del trattamento accessorio del 2018: € 164.541,62
- dividere il trattamento accessorio del 2018 per il numero dei dirigenti al 31.12.2018 (si determina così il valore medio pro-capite) € 164.541,62/4 dirigenti = QMP € 41.135,40.
- riconoscere il numero dei dipendenti in servizio al 31 dicembre di ogni anno in base al metodo del "rateo dei mesi di servizio".

La somma di tutti i cedolini diviso 12 fornisce il numero dei dipendenti presenti nell'anno, da confrontare con quelli al 31 dicembre 2018. Se i dipendenti diminuiscono scatta la salvaguardia rispetto al valore assoluto 2016.

Art. 4

Criteri generali per distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione

1. Le risorse del fondo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza.
2. La retribuzione di posizione spettante ad ogni dirigente è definita, in relazione all'incarico attribuito ed alle variabili connesse alla posizione dirigenziale stessa, nei limiti dei valori annui lordi previsti dal CCNL.
3. Ai sensi dell'art. 54, comma 6, del CCNL del 17 dicembre 2020 i nuovi valori minimi e massimi della retribuzione di posizione sono fissati rispettivamente in € 11.942,67 ed € 45.512,37.
4. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che nel 2021 non sia possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementeranno le risorse destinate a retribuzione di risultato nel corrente anno.
5. La retribuzione di posizione è collegata all'incarico attribuito.
L'indennità di posizione è attribuita attraverso idonea pesatura delle competenze di ogni posizione dirigenziale che il Nucleo di Valutazione, nominato dal Sindaco, ha stabilito sulla base dell'assetto organizzativo in vigore.
- 6.

Art. 5

Criteri generali per distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato

1. Le parti constatano che la destinazione e l'utilizzo del fondo per la dirigenza relativo all'anno 2021 è conforme ai contenuti dell'art. 57 del CCNL Area Dirigenza triennio 2016-2018, secondo cui al finanziamento della retribuzione di risultato è stata destinata una quota delle risorse complessive pari al 20% del fondo totale; nel suddetto fondo per il risultato ricade l'indennità per la Vice Segreteria quantificata in € 2.000,00 annui.
2. Le parti concordano che eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, nell'anno 2021, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.
3. Qualora l'integrale destinazione delle risorse nel 2021 non sia oggettivamente possibile, gli importi residui incrementeranno una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno 2022.

Art. 6

Retribuzione di risultato per gli incarichi ad interim

1. In base alla previsione dell'art. 58 del CCNL per il triennio 2016-2018, l'incarico riguarda la copertura di altra posizione dirigenziale temporalmente priva di titolare.
2. L'incarico deve essere formalmente affidato in conformità all'ordinamento dell'Ente.
3. Agli incaricati viene riconosciuto un importo aggiuntivo a titolo di retribuzione di risultato.
4. Le parti concordano di definire che il meccanismo di retribuzione dell'interim è il medesimo di quello diretto ad individuare il risultato dei dirigenti.
5. La percentuale di risultato per l'incarico ad interim è definita in misura massima del 20% della retribuzione di posizione dell'incarico ricoperto.

Art. 7

Disposizione finale

1. Le parti constatano che l'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021 in trattazione non supera l'ammontare complessivo del fondo anno 2016 (al netto delle somme escluse dal limite).

2. Le parti concordano di trasmettere la presente Ipotesi al Collegio dei Revisori, corredata dalla Tecnico-Finanziaria, per la relativa certificazione.

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA - ANNO 2021 - utilizzo	
Totale fondo	€ 232.394,72
<i>Il tavolo di trattativa stabilisce di riservare l'importo come segue:</i>	
Quota riservata alla Posizione	
80% del fondo complessivo	€ 184.315,78
Quota riservata al Risultato	
20% del fondo complessivo	€ 46.078,94
(comprensivo dell'indennità per la vice segreteria pari a € 2.000,00)	
Il dirigente che ottiene la valutazione più elevata, riceverà una maggiorazione del 30% della indennità di risultato rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato:	
€ 46078,94: 630	
€ 73,141 x 30	
€ 2.267,37 eccellenza	
€ 43.811,57 risultato (19,01%) - € 2.000 Vice Segreteria = € 41.811,57	
Risorse destinate alla erogazione di una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato connessa ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale	
I proventi contravvenzionali sono soggetti al vincolo di finanza pubblica stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.lgs n. 75/2017. Il superamento di detto limite (Sezione delle Autonomie n. 5/2019) è possibile limitatamente alla quota dei proventi eccedente le riscossioni dell'esercizio precedente, per la parte confluita in aumento nel fondo risorse decentrate che dovrà essere opportunamente monitorata	€ 2.000,00
Differenziali del risultato anni 2018-2019-2020:	

Differenziale risultato anno 2018: € 4.150,00 – 1877,00	€ 2.273,00
Differenziale risultato anno 2019: € 4.150,00 – 1.638,00	€ 2.512,00
Differenziale risultato anno 2020: € 4.150,00 – 1.467,00	€ 2.683,00
Le somme derivanti dall'aumento contrattuale ex art. 56 CCNL 2016-2018, che sono ascrivibili alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali in essere nel periodo 2018-2020, sono liquidate, sulla scorta dei risultati misurati nel triennio in parola, per ciascun dirigente in servizio nell'Ente	

Conformemente alle indicazioni contenute nella Circolare del Ministro dell'Economia e Finanze, n. 25 del 19.7.2012, si elencano di seguito le materie che sono oggetto di regolamentazione, specificando le fonti normative che legittimano la contrattazione integrativa nella specifica materia trattata.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

I destinatari del fondo

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'area della Dirigenza si applica a tutti i dirigenti del Comune di Vigevano con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il trattamento accessorio del personale dirigente assunto ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del Tuel su un posto di dotazione organica deve trovare spazio nel fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, determinato secondo la previsione contrattuale.

Con deliberazioni di G.C.n. 228 in data 10/12/2020 e n. 21 del 04/02/2021 sono stati approvati la nuova macrostruttura organizzativa e relativo funzionigramma.

In seguito all'espletamento con esito positivo delle procedure di mobilità previste nella programmazione del fabbisogno di personale triennio 2020-2022, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 208 del 26/11/2020 " Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022. Attuazione del D.M. del 17/04/2020 recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", la struttura dirigenziale definitiva è costituita da n. 6 dirigenti a tempo indeterminato.

Il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti a tempo determinato in dotazione organica trova copertura finanziaria nelle apposite risorse determinate in base al predetto Ccnl.

Criteri di erogazione adottati:

Le risorse del fondo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza.

La retribuzione di posizione spettante ad ogni dirigente è definita, in relazione all'incarico attribuito ed alle variabili connesse alla posizione dirigenziale stessa, nei limiti dei valori annui lordi previsti dal CCNL.

Ai sensi dell'art. 54, comma 6, del CCNL del 17 dicembre 2020 i nuovi valori minimi e massimi della retribuzione di posizione sono fissati rispettivamente in € 11.942,67 ed € 45.512,37. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che nel 2021 non sia possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementeranno le risorse destinate a retribuzione di risultato nel corrente anno.

La retribuzione di posizione è collegata all'incarico attribuito.

La retribuzione di posizione sarà attribuita in base al vigente criterio di "pesatura". La retribuzione di risultato sarà attribuita secondo le valutazioni delle prestazioni dirigenziali come accertate dal Nucleo di Valutazione.

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

La liquidazione degli importi derivanti dalle destinazioni stabilite nel CCDI avviene, in ottemperanza alle disposizioni contrattuali e di legge, solo a seguito di verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con gli obiettivi stabiliti dall'ente, secondo le risultanze del sistema di valutazione e misurazione della performance vigente.

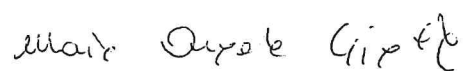
F) Illustrazione risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Nell'accordo è previsto lo stanziamento di somme (retribuzione di risultato) la cui erogazione è fortemente correlata al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Amministrazione a ciascun dirigente. Ne deriva che il risultato atteso dalla stipulazione dell'accordo è un assiduo impegno da parte del personale con qualifica dirigenziale nel far sì che la propria attività e quella delle unità organizzative di rispettiva competenza sia ordinata al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Si richiama a tal proposito il Documento Unico di Programmazione (DUP) il quale si articola nella Sezione strategica, che individua gli indirizzi strategici dell'Ente, e nella sezione operativa, in cui è dettagliata, sulla base degli indirizzi generali, la programmazione operativa dell'Ente.

Il responsabile del Servizio Trattamento Giuridico del Personale

Dott.ssa Maria Angela Giglia

Handwritten signature of Maria Angela Giglia in black ink.

Il Dirigente del Settore Politiche Educative e Servizi Demografici,

Risorse Umane e Avvocatura Civica

Dott.ssa Laura Genzini

Handwritten signature of Laura Genzini in black ink.