



Città di Vigevano

**ACCORDO RELATIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENTE DEL COMUNE DI VIGEVANO
ANNUALITA' ECONOMICA 2021**

Premesso che

- in data 2 marzo 2021 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo annualità economica 2021 del personale dirigente del Comune di Vigevano;
- il Collegio dei Revisori, con verbale in data 4 marzo 2021, ha accertato la compatibilità degli oneri previsti nella Ipotesi di contratto decentrato con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori" compresa anche quella inerente la costituzione del fondo;
- la Giunta Comunale con deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 09/03/2021 ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo Area Dirigenza annualità 2021;

Il giorno 17 marzo 2021, in collegamento videoconferenza a causa dell'emergenza epidemiologica Covid-19, per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale dirigente – annualità economica 2021 ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Dott.ssa Pierluisa Vimercati – Segretario Generale – Presidente delegazione

Dott.ssa Laura Genzini – Dirigente del Personale

Dott.ssa Enrica Dorisi – Dirigente Finanziario

Delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

Samuel Dal Gesso – FEDIRETS

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo decentrato integrativo, annualità economica 2021, per il personale dirigente del Comune di Vigevano.

ACCORDO DECENTRATO PER LA DIRIGENZA 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 che prevede la disapplicazione delle seguenti disposizioni del CCNL del 23 dicembre 1999:

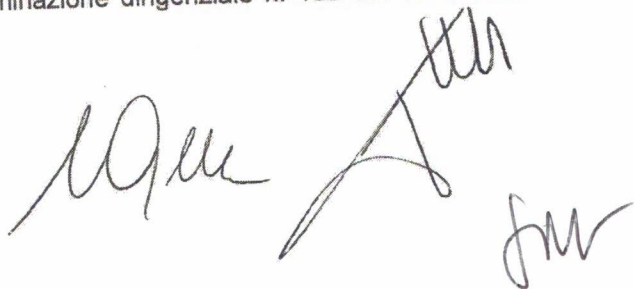
- art. 26 (finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato);
- art. 27 (retribuzione di posizione), come modificato dall'art. 24 del CCNL del 22 febbraio 2006, ad esclusione dei commi 1 e 5;
- art. 28 (finanziamento della retribuzione di risultato).

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

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 gli 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.

Il fondo per la dirigenza anno 2021, costituito con determinazione dirigenziale n. 160 del 19/02/2021 in



complessivi € 209.827,02, 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 amministrativa 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

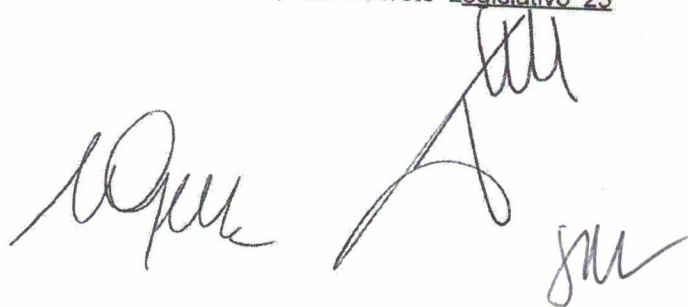
Validità del contratto

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:

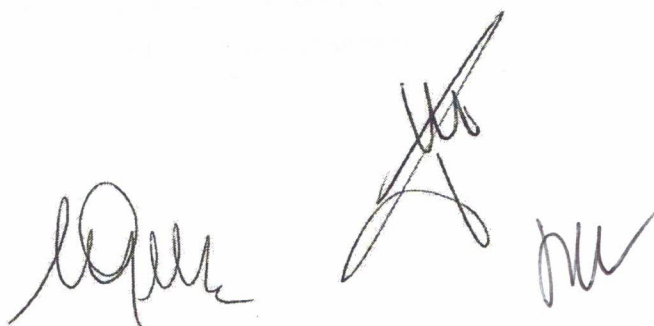
- stabilire il valore assoluto del fondo 2016 che è l'importo minimo del trattamento accessorio nel caso il numero dei dipendenti sia diminuito rispetto a quelli in servizio al 31.12.2018 (e sarà utilizzato soltanto in tale caso): € 164.541,62
- determinare il valore assoluto dell'ammontare del trattamento 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.

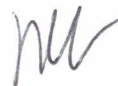
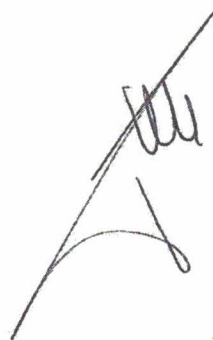


3. Ai sensi dell'art. 54, comma 6, del CCNL del 17 dicembre 2020 i nuovi valori minimi e massimi della retribuzione di posizione sono fissati rispettivamente in € 11.942,67 ed € 45.512,37.
4. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che nel 2021 non sia possibile utilizzare integralmente 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. Al risultato è destinato non meno del 15% delle risorse complessive e massimo il 20%.
7. Il fondo di risultato può essere distribuito sulla competenza 2021 tenuto conto della rilevanza dei risultati di performance ottenuti unitamente al valore della valutazione in ordine al comportamento organizzativo.
8. Nel caso in cui i dirigenti siano in numero superiore a cinque, occorre introdurre la differenziazione nella misura della indennità di risultato: i dirigenti che hanno ottenuto la valutazione più elevata, in una quota limitata fissata dal contratto decentrato, devono ricevere almeno il 30% in più della indennità di risultato assegnata come media.
9. Nel caso in cui l'integrale destinazione delle risorse dell'anno 2021 non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementeranno *una tantum* le risorse destinate a retribuzione di risultato del fondo dell'anno successivo (2022).

Art. 5

Criteri generali per distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato

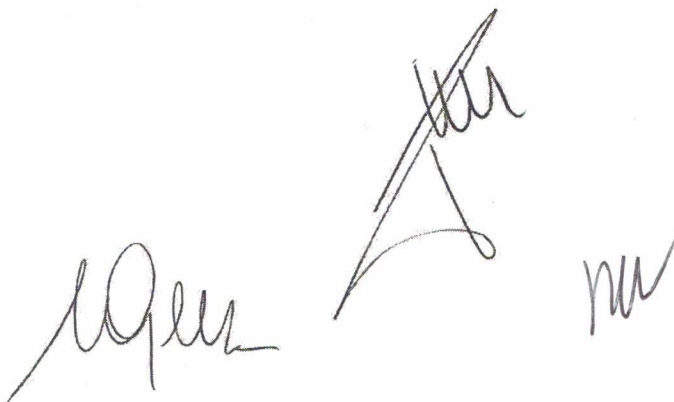


1. Le parti constatano che la destinazione e l'utilizzo del fondo per la dirigenza relativo all'anno 2021 è conforme ai contenuti dell'art. 57 del CCNL Area Dirigenza triennio 2016-2018, secondo cui al finanziamento della retribuzione di risultato è stata destinata una quota delle risorse complessive non inferiore al 15% del fondo totale.
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

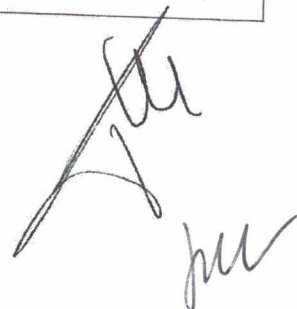
1. In base alla previsione dell'art. 58 del CCNL per il triennio 2016-2018, l'incarico riguarda la copertura di altra posizione dirigenziale temporalmente priva di titolare.
2. L'incarico deve essere formalmente affidato in conformità all'ordinamento dell'Ente.
3. Agli incaricati viene riconosciuto un 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.
6. Rientra nel predetto fondo la corresponsione dell'indennità per l'incarico di Vice Segretario Generale quantificata nell'importo di € 2.000,00 annui.



Art. 8
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	€ 209.827,02;
<i>Il tavolo di trattativa stabilisce di riservare l'importo come segue:</i>	
Quota riservata alla Posizione	
80% del fondo complessivo	€ 167.861,616
Quota riservata al Risultato	
20% del fondo complessivo	€ 41.965,404
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

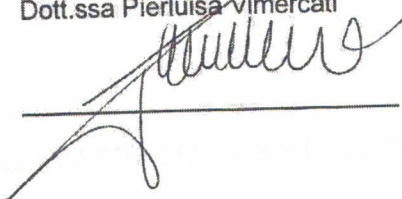


Differenziale risultato anno 2020: € 4.150,00 – 1.467,00	€ 2.683,00
Le somme derivanti dall'aumento contrattuale ex art. 56 CCNL 2016-2018, che sono ascrivibili alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali in essere nel periodo 2018-2020, sono liquidate, sulla scorta dei risultati misurati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

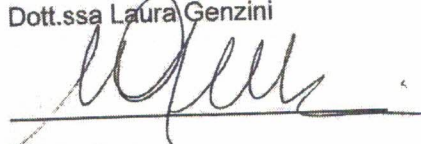
Vigevano, 2021

La delegazione di Parte Pubblica

Dott.ssa Pierluisa Vimercati



Dott.ssa Laura Genzini



Dott.ssa Enrica Dorisi



La parte sindacale

Samuel Dal Gesso -FEDIRETS

