



Città di Vigevano

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

ANNUALITA' ECONOMICA 2021

La presente relazione viene redatta, ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies del D.lgs. 165/2001, ai fini del controllo da parte del Collegio dei Revisori Contabili, sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio e della relativa certificazione.

L'ipotesi di accordo decentrato per la dirigenza ha natura ricognitiva della costituzione del fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato del personale appartenente all'area della dirigenza per l'annualità 2021.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente - sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno.

Le risorse che alimentano il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'area della dirigenza sono determinate in relazione ai canali di finanziamento previsti dal CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali per il triennio 2016-2018, sottoscritto definitivamente in data 17 dicembre 2020, 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).

L'analisi delle risorse presenti sul fondo

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Ai sensi degli artt. 54 e 56 la retribuzione di posizione e le risorse del fondo vengono incrementate come di seguito specificato:

Riferimento al CCNL	Descrizione
54, comma 4	Incremento dell'importo annuo lordo della retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 1° gennaio 2018, con decorrenza dalla medesima data di € 409,50
54, comma 5	Gli enti, nei limiti delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, possono adeguare il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non coperte al 1° gennaio 2018 tenendo conto degli incrementi risultanti dall'applicazione del comma 4
56, commi 1 e 2	Incremento dell'1,53% del monte salari 2015 (dirigenti) a decorrere dal 1° gennaio 2018; detto incremento finanzia l'aumento di € 409,50, di cui all'art. 54, comma 4, e per la parte che eventualmente residua, la retribuzione di risultato

Per quanto riguarda il trattamento stipendiale tabellare, di cui all'art. 54 comma 1, e il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data del 1° gennaio 2018, di cui all'art. 54 comma 4, i relativi incrementi sono stati applicati nel mese di gennaio 2021.

Secondo le nuove disposizioni del comma 1 dell'art. 57, dall'anno successivo a quello della sottoscrizione del contratto nazionale 2016/2018 avvenuta in data 17 dicembre 2020, gli enti devono costituire annualmente il fondo da destinare alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, osservando i limiti finanziari stabiliti dalla vigente normativa in tema di salario accessorio e che le risorse che compongono il nuovo fondo sono (comma 2):

- unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-*bis*, comma 1 del D.lgs. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
- risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del D.lgs. 165/2001;
- importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente,

calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni (in analogia con l'art. 67, comma 2, lett. c) e comma 3, lett. d) del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018);

- le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico);
- risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

Incremento del fondo risorse decentrate

L'art. 33, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 (c.d. 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 prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".

La norma, finalizzata a creare più spazi assunzionali nei Comuni, prevede anche l'obbligo di adeguamento del limite previsto dall'articolo 23, comma 2 del Dlgs 75/2017 fissato all'anno 2016 in caso di un maggior numero di dipendenti presenti rispetto al 31 dicembre 2018.

La nuova normativa di cui trattasi introduce pertanto il concetto del c.d. "valore medio pro capite" quale base di calcolo per la definizione del limite al trattamento accessorio del personale dipendente.

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 occorre operare il conteggio, che andrà peraltro rivisto ogni anno, in due fasi ben distinte.

In un primo momento occorre determinare il valore medio pro-capite del trattamento accessorio del 2018 quantificando il seguente rapporto:

- Al numeratore andrà posto il fondo del trattamento accessorio di competenza del 2018 (al netto delle voci escluse dal limite di cui all'articolo 23 comma 2 del Dlgs 75/2017);
- al denominatore si dovrà indicare il personale in servizio al 31 dicembre 2018, destinatario delle somme di cui sopra. La Circolare non chiarisce se debbano essere considerati o meno i titolari di incarico ex art. 110 1° comma: in prima applicazione, considerato che accedono al fondo, si ritiene, prudenzialmente, di considerare anche i dirigenti a tempo determinato ex art. 110 1° comma: **n. 4** (Corio, Genzini, Sacchi + Martini, con incarico ex art. 110 Tuel).

Tale operazione va fatta un'unica volta e restituirà il valore medio pro-capite (**QMP**) del 2018.

La Ragioneria generale afferma che il calcolo va fatto tenendo separati i dipendenti (cui si sommano le posizioni organizzative) e i dirigenti.

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

= QMP € 41.135,40

n. 4 dirigenti

- salvo in caso di riduzione di personale, per cui si farà riferimento al fondo 2016, si fa riferimento al valore medio pro-capite.

Se il numero di dirigenti è superiore il limite deve essere adeguato in proporzione al maggior numero di dipendenti, moltiplicando la quota media procapite per lo scostamento rilevato.

Pertanto, una volta definito il valore medio pro capite con riferimento al 2018, il fondo per il salario accessorio va considerato non più come una somma fissa e stabile ma soggetta a fluttuazioni anche nel corso di ogni singolo esercizio al verificarsi di eventuali assunzioni/cessazioni, al fine di mantenere, come da previsione normativa sopra richiamata, tale valore sempre costante (i principi contabili di cui agli allegati 4/2 e 5/2 al D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118 che impongono di "fotografare" la situazione in un determinato momento dell'anno sono ormai incompatibili con la nuova disciplina).

Sezione III _ Decurtazioni del fondo

L'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 che al comma 2, così recita: *"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016".*

Sezione IV – Sintesi della costituzione dei fondi sottoposti a certificazione.

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale area dirigenza anno 2021

Riferimenti normativi		Descrizione sintetica	Importo in €
CCNL area dirigenza Funzioni Locali 17 dicembre 2020 Triennio 2016-2018	Art. 57, c. 2	a) Unico importo annuale consolidato nel quale confluiscono le risorse certe e stabili – negli importi certificati dal Collegio dei Revisori ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, D.lgs. 165/2001 nel rispetto del limite dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017 - destinate alla retribuzione di posizione e risultato nell'anno precedente, incluse quelle ulteriori stanziati dal questo <u>contratto</u>. ARAN orientamento All_95: per l'individuazione del monte salari si è fatto riferimento ai dati quantitativi contenuti nel Conto Annuale	€ 106.773,54
CCNL area dirigenza Funzioni Locali 17 dicembre 2020 Triennio 2016-2018	Art. 56, c. 1	a) Incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato a decorrere dal 1° gennaio 2018 di una percentuale pari al 1,53% da calcolarsi sul monte salari 2015 * * Come sancito dall'art. 11 del D.l. n. 135/2018 gli incrementi previsti dai nuovi contratti nazionali di lavoro a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 D.lgs. 165/2001 non rilevano ai fini del rispetto del limite dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017	€ 4.150,00
CCNL area dirigenza Funzioni Locali 17 dicembre 2020 Triennio 2016-2018	Art. 57, c. 2	b) Risorse previste da disposizioni di legge, comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3, del D.lgs. 165/2001	
CCNL area dirigenza Funzioni Locali 17 dicembre 2020 Triennio 2016-2018	Art. 57, c. 2	c) Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL (compresa la quota di tredicesima mensilità)	
CCNL area dirigenza Funzioni Locali 17 dicembre 2020 Triennio 2016-2018	Art. 57, c. 2	c) Ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione	
CCNL area dirigenza Funzioni Locali 17 dicembre 2020 Triennio 2016-2018	Art. 57, c. 2	d) Somme connesse all'applicazione del principio di omnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 del CCNL 2016-2018	
CCNL area dirigenza Funzioni	Art. 57, c. 2	e) Risorse autonomamente stanziati per adeguare il fondo alle scelte organizzative e	€ 98.903,48

Locali 17 dicembre 2020 Triennio 2016-2018		gestionali, in base alla capacità di bilancio entro i limiti previsti dalla vigente normativa e nel rispetto delle disposizioni derivanti dall'ordinamento finanziario e contabile.	
D.L. 30 aprile 2019, n. 34	Art. 33, c. 2	L'importo è costituito da: € 57.768,08 medesimo importo autorizzato con deliberazione di G.C. n. 186 del 05/11/2020, ai sensi dell'art. 26, comma 3, del CCNL del 23/12/1999, mediante schede compilate dai dirigenti e validate dal Nucleo di Valutazione Adeguamento in aumento per garantire l'invarianza del valore medio pro capite riferito all'anno 2018 (n. 4 dirigenti) € 41.135,40 QMP (n. 5 dirigenti proiezione cedolini paga fino a dicembre)	
CCNL area dirigenza Funzioni Locali 17 dicembre 2020 Triennio 2016-2018	Art. 57, c. 3	Incremento una tantum risorse finalizzate alla retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nell'anno precedente	
FONDO DIRIGENZA FEBBRAIO 2021			€ 209.827,02

Sezione V- Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo II- Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I- Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo Ponte sottoposto a certificazione

Non sono previste poste da inserire nella presente sezione.

Sezione II- Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale.

Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa sono finanziati con le risorse del fondo aventi carattere di certezza e stabilità.

Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

La liquidazione dei fondi avviene solo dopo che il Nucleo di Valutazione ha accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

Come è noto l'articolo 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (finanziaria 2007) impone all'ente di assicurare una riduzione della spesa di personale, attraverso il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale.

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area dirigenziale annualità 2021 si pone in un contesto in cui viene rispettato il principio posto dall'articolo 1 comma 557 della finanziaria 2007.

Modulo III – Schema generale riassuntivo dei Fondi per la contrattazione integrativa

Verifica dei limiti al trattamento accessorio art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017

	ANNO 2016	ANNO 2021
Totale della costituzione del fondo	164.541,62	€ 209.827,02
Voci escluse dal fondo per la verifica del limite		
Incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato a decorrere dal 1° gennaio 2018 di una percentuale pari al 1,53% da calcolarsi sul monte salari 2015 *		- 4.150,00
* Come sancito dall'art. 11 del D.L. n. 135/2018 gli incrementi previsti dai nuovi contratti nazionali di lavoro a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 D.lgs. 165/2001 non rilevano ai fini del rispetto del limite dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017		
Adeguamento in aumento per garantire l'invarianza del valore medio pro capite riferito all'anno 2018		- 41.135,40
TOTALE RISORSE STABILI DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	164.541,62	164.541,62
DECURTAZIONE RISORSE STABILI DA OPERARE		0

Risulta rispettato il disposto di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017 in quanto i fondi di cui alla presente Relazione non sono superiori al corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Modulo IV- Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

In sostanza la retribuzione di posizione, una volta determinata nel suo ammontare, diventa un trattamento economico fisso per tutta la durata dell'incarico dirigenziale, il cui obbligo discende direttamente dal contratto collettivo e pertanto l'impegno di tali somme avviene all'atto dell'approvazione del bilancio a norma dell'articolo 183 comma 2 lettera C) del D.lgs 18 agosto 2000 n. 267.

La destinazione delle risorse sul fondo

Le risorse del fondo dirigenti sono utilizzabili sia per la retribuzione di posizione che per la retribuzione di risultato dei dirigenti.

Il responsabile del Servizio Gestione Giuridica del Personale

F. to Dott.ssa Maria Angela Giglia

Il Dirigente del Servizio Gestione Giuridica del Personale

F.to Dott.ssa Laura Genzini