



Città di Vigevano

ACCORDO RELATIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DEL COMUNE DI VIGEVANO

ANNUALITA' ECONOMICA 2020

Premesso che

- in data 1 dicembre 2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo annualità economica 2020 del personale dirigente del Comune di Vigevano;
- il Collegio dei Revisori, con verbale in data 15/12/2020, ha espresso parere favorevole alla certificazione;
- la Giunta Comunale con deliberazione di Giunta Comunale n. 238 del 17/12/2020 ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo Area Dirigenza annualità 2020;

Il giorno 22 dicembre 2020, in collegamento videoconferenza a causa dell'emergenza epidemiologica Covid-19, per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale dirigente – annualità economica 2020 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 2020, per il personale dirigente del Comune di Vigevano.

ACCORDO DECENTRATO PER LA DIRIGENZA ANNUALITA' 2020

PREMESSA

- su indicazione e con il supporto del Nucleo di Valutazione l'Ufficio del Personale ha proceduto alla definizione delle condizioni legittimanti l'integrazione di parte variabile ai sensi dell'art. 26, comma 3, del CCNL del 23/12/1999 del fondo anno 2020, mediante schede compilate dai Dirigenti dell'Ente, determinando l'effettiva somma da confermare considerando il valore medio dell'indennità di posizione liquidata ai Dirigenti per ciascun anno (Totale liquidato/n. di Dirigenti) moltiplicato per l'aumento della responsabilità dirigenziale in percentuale per i mesi di effettuazione dell'attività, suddiviso per i 12 mesi dell'anno;
- con **determinazione dirigenziale n. 1217/2020** è stato costituito il fondo definitivo per la dirigenza anno 2020 come segue: complessivi € 164.541,62, di cui risorse decentrate stabili € 106.773,54 e risorse decentrate variabili € 57.768,08, derivanti dalla deliberazione della Giunta Comunale n.186 del 05/11/2020 con cui è stata autorizzata l'integrazione delle risorse variabili ai sensi del citato art. 26 comma 3 ed impartite le linee di indirizzo per la successiva contrattazione annualità 2020;
- 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 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".
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**Tale operazione va fatta un'unica volta e restituirà il valore medio pro-capite (**QMP**) del 2018.
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 31.12.2020, in base al metodo del "rateo dei mesi di servizio". Il metodo suggerito dalla Ragioneria non è più l'ormai nota «semisomma», ma quello della «effettiva presenza in servizio». Nel parere si suggerisce di utilizzare i cedolini emessi (leggasi: che si prevede di emettere), evidentemente al netto di quelli eventualmente destinati alla tredicesima mensilità, come unità di misura convenzionale.
Si considereranno allora per un dipendente che ha lavorato tutto l'anno a tempo pieno 12 cedolini paga.

La somma di tutti i cedolini diviso 12 fornisce il numero dei dipendenti presenti nell'anno, da confrontare con quelli al 31 dicembre 2018: n. 43 cedolini/ 12 mensilità = 3,58

Se i dipendenti diminuiscono (**3,58 < 4**) si dovrebbe ridurre del valore medio pro capite ma scatta la salvaguardia rispetto al valore assoluto 2016 (tale assunto è stato ribadito anche dalla circolare esplicativa che così ha previsto: "ciò significa che il predetto limite iniziale (del valore medio pro capite rispetto al personale in servizio al 31.12.2018) non è oggetto di riduzioni in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza dell'art. 33 del D.L. 34/2019".

Proiezione anno: Ipotesi n. 6 dirigenti fondo € 164.541,62 + QMP € 41.135,40 x 2 = € 246.802,42.

- con **deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 21/04/2020** "Retribuzione di risultato dirigenti" è stato definito, in via ordinaria e fino a nuova disposizione, che ad ogni dirigente dell'Ente resta attribuita, all'interno del 15% della quota totale a tal fine destinata, la percentuale del 17,65% della retribuzione di posizione formalmente riconosciuta;
- con **deliberazione di G.C. n. 89 del 28/05/2020** "Integrazione sistema di valutazione dei dirigenti e criteri generali per il conferimento degli incarichi – criterio incentivazione interim" è stato definito che il meccanismo di retribuzione dell'interim è il medesimo di quello diretto ad individuare il risultato dei dirigenti, come da deliberazione di Giunta Comunale n. 67/2020, meccanismo che potrà essere individuato anche a seguito di contrattazione decentrata;
- con **deliberazione di G.C. n. 186 del 16/11/2020** "Linee di indirizzo per integrazione risorse variabili fondo per la retribuzione di posizione e risultato personale dirigente e successiva contrattazione annualità 2020" è stato definito di disporre la destinazione dei fondi in coerenza con i recuperi per il superamento dei limiti finanziari alla costituzione dei fondi degli anni pregressi, così come avallato dal MEF con nota acquisita al prot. n. 78906 del 6/12/2019; di definire la misura del fondo per l'indennità di risultato pari a minimo il 15% del fondo complessivo (comprensivo dell'indennità per la vice segreteria), a modifica del tuttora vigente contratto collettivo decentrato della Dirigenza del 7/2/2001; di definire che il meccanismo di retribuzione dell'interim è il medesimo di quello diretto ad individuare il risultato dei dirigenti, che potrà essere individuato anche a seguito di contrattazione decentrata.

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'area della Dirigenza è formulato a' sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 23.12.1999 Area II della dirigenza del comparto Regioni e autonomie Locali così come confermato dall'art. 3 del successivo CCNL 22.2.2006.
2. Si applica a tutti i dirigenti del Comune di Vigevano con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
3. Lo stesso contratto può applicarsi ai dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo determinato,

se richiamato dai contratti individuali di lavoro.

Art. 2 **Validità del contratto**

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo per l'Area della Dirigenza concerne l'annualità 2020.
2. Alla scadenza conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo o fino all'approvazione di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Nelle more della stipulazione di un nuovo CDI continuano ad applicarsi le norme di cui al presente accordo, fatte salve le disposizioni che risultino incompatibili con norme di legge o del CCNL.
3. Dalla data di sottoscrizione del presente accordo cessano di produrre effetti gli accordi di contrattazione decentrata precedentemente sottoscritti per le materie trattate nel presente contratto.

Art. 3 **Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26 del CCNL 23 dicembre 1999**

1. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, comma 1, lettera e) del CCNL 23.12.1999, è oggetto di contrattazione decentrata integrativa la verifica e la sussistenza delle condizioni per l'applicazione dell'art 26 del CCNL del 23.12.1999 e, in particolare, il comma 3 (attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione, incremento stabile delle dotazioni organiche).
2. Rilevato che presso il Comune di Vigevano è stata intrapresa una revisione sui fondi della dirigenza, effettuata da terzi esperti che il Dirigente del Personale pro tempore aveva incaricato con propria determinazione n. 1669/2014 e che tale attività si è conclusa in data 25 maggio 2015 quando è pervenuta la relazione, P.G. n. 31827, di ricostruzione da parte dei consulenti incaricati del fondo storico e per l'anno 2015, relativo alle risorse stabili.
Preso atto che in data 30 giugno 2015 è inoltre pervenuta la Relazione sulla verifica amministrativo contabile effettuata dal MEF dal 20 gennaio al 12 febbraio 2015, recepita con Prot. n. 38508.
Quindi con deliberazione di G.C. n. 172 del 28 settembre 2015 "MEF- Fondi per la retribuzione (di posizione) e di risultato dei dirigenti", è stato demandato al Dirigente del Personale di procedere alla ricostruzione dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza a partire dall'anno 2005, avvalendosi anche della collaborazione del Nucleo di Valutazione. Pertanto sono stati rideterminati i fondi degli anni 2005-2015, sulla base delle risultanze (così come validate dal Nucleo di Valutazione) di schede compilate dai Dirigenti, atte a documentare la ricostruzione delle condizioni legittimanti l'integrazione di parte variabile ai sensi dell'art. 26, comma 3, del CCNL del 23/12/1999.
3. La medesima metodologia – individuazione delle condizioni legittimanti per l'integrazione del fondo ai sensi dell'art. 26 comma 3 mediante schede analitiche proposte dai dirigenti e validate dal nucleo di valutazione- è stata utilizzata anche negli anni seguenti.
E' quindi confermato, per l'annualità 2020 l'incremento di € 4.766,42 pari all'1,2% annui del monte salari dirigenti anno 1997 previsto dal 2° comma del già citato art. 26 e sussistono, altresì, i presupposti legittimanti l'inserimento di risorse variabili ex art. 26 comma 3, che unitamente alle somme di cui al comma 2 sono pari a € 57.768,08.
Tali presupposti sono stati validati dal Nucleo di Valutazione e costituiscono oggetto del presente contratto.
4. In dipendenza di quanto verificato in costanza ed a seguito della sopra richiamata ispezione della Ragioneria Generale dello Stato (MEF), con riferimento al superamento dei vincoli finanziari alla costituzione dei fondi negli anni 2005-2012, è stata dapprima intrapresa la via di procedere al recupero nell'ambito delle sessioni negoziali successive, dandovi corso fino all'anno 2016. A decorrere dall'anno 2017 sono stati introdotti piani di razionalizzazione, validati dal Collegio dei Revisori dei Conti ed applicati a sanatoria dei fondi ex art. 1, comma 226 della L. 28 dicembre 2015, n. 208;
5. L'art. 23, comma 2, del D.Lgs 25 maggio 2017 n. 75, dispone che 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.

Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2016 è stato ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, in applicazione dall'art. 1, comma 456 della Legge 147/2013, che modifica l'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 come convertito e coordinato con la L. 122/2010.

Art. 4

Criteri generali per distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato

1. La retribuzione di posizione è collegata all'incarico attribuito. Le parti prendono, pertanto, atto che 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.
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 dall'art. 27 del CCNL 23.12.1999 così come integrato dall'art. 23 del CCNL 22.2.2006, dall'art. 4 del CCNL 14.5.2007, dall'art. 16 del CCNL 10 febbraio 2010 e dall'art. 5 del CCNL 3.8.2010. L'indennità minima non può essere inferiore al minimo contrattuale aziendale stabilito con CCDI del 7/2/2001.
3. La retribuzione di risultato ricade sotto la disciplina del Sistema di valutazione adottato dal Comune di Vigevano approvato con deliberazione della G.C. n. 220 del 12/12/2001.
Il CCDI stipulato il 7/2/2001 ha determinato l'entità del fondo per l'indennità di risultato nella misura pari al 30% del fondo per l'indennità di posizione.
4. Con deliberazione di G.C. n. 186 del 16/11/2020 "Linee di indirizzo per integrazione risorse variabili fondo per la retribuzione di posizione e risultato personale dirigente e successiva contrattazione annualità 2020" è stato definito di disporre la destinazione dei fondi in coerenza con i recuperi per il superamento dei limiti finanziari alla costituzione dei fondi degli anni pregressi, così come avallato dal MEF con nota acquisita al prot. n. 78906 del 6/12/2019; di definire la misura del fondo per l'indennità di risultato pari a minimo il 15% del fondo complessivo (comprensivo dell'indennità per la vice segreteria), a modifica del tuttora vigente contratto collettivo decentrato della Dirigenza del 7/2/2001; di definire che il meccanismo di retribuzione dell'interim è il medesimo di quello diretto ad individuare il risultato dei dirigenti, che potrà essere individuato anche a seguito di contrattazione decentrata.
5. Rientra nel predetto fondo la corresponsione dell'indennità per l'incarico di Vice Segretario Generale quantificata nell'importo di € 2.000,00 annui (già quantificato in tale misura nel CCDI annualità economica 2012).
6. Il fondo di risultato può essere distribuito sulla competenza 2020 tenuto conto della rilevanza dei risultati di performance ottenuti unitamente al valore della valutazione in ordine al comportamento organizzativo.

Art. 5

Fondo art. 26 CCNL 23.12.1999

1. Visti i criteri di cui all'art. 4, le parti constatano che l'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno in trattazione non supera l'ammontare complessivo del fondo anno 2016.

2. Le parti concordano, in relazione agli importi suddetti, in considerazione della “pesatura” attualmente vigente e dell’attribuzione degli incarichi dirigenziali conferiti e constatano che la destinazione e l’utilizzo del fondo per la dirigenza relativo all’anno 2020 è conforme ai contenuti dell’art. 28, comma 1, del CCNL 23/12/1999 secondo cui al finanziamento della retribuzione di risultato è stata destinata una quota delle risorse complessive di cui all’art. 26 del CCNL 23/12/1999 non inferiore al 15% del fondo totale..
3. Le parti concordano di definire che il meccanismo di retribuzione dell’interim è il medesimo di quello diretto ad individuare il risultato dei dirigenti
4. Le parti concordano di trasmettere la presente Ipotesi al Collegio dei Revisori, corredata dalla Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria, per la relativa certificazione e di trasmettere, successivamente, l’Ipotesi certificata dai Revisori alla Giunta Comunale per l’autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.

Art. 6 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione alla disciplina in esso contenuta, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA - ANNO 2020 - utilizzo

Totale fondo	164.541,62
---------------------	-------------------

Il tavolo di trattativa stabilisce di riservare l'importo come segue:

Quota riservata alla Posizione

Liquidato anno 2020

€ 85.791,00

Quota riservata al Risultato

15% del fondo complessivo

€ 24.681,24 *

Somma residua (per valorizzazione incarichi ad interim e/o ulteriore recupero)

€ 12.933,98

* In conseguenza dell’ispezione del MEF dell’anno 2015, in coerenza con i recuperi per il superamento dei limiti finanziari alla costituzione dei fondi degli anni pregressi, in caso di mancato utilizzo dei Piani di Razionalizzazione, per il recupero della quota del 25% (c.d. Madia) pari a € 41.135,40.

La presente contrattazione verrà eventualmente integrata, dopo la chiusura dell’esercizio 2020 e la certificazione del Piano di Razionalizzazione 2020 da parte del Collegio dei Revisori.

Per l’**anno 2021** l’Amministrazione si impegna a realizzare ulteriori economie da Piani di Razionalizzazione e ad applicare il c.d. Decreto Crescita, a fronte di un numero di dirigenti superiore rispetto al 31.12.2018, come riportato in premessa.

Proiezione anno 2021: Ipotesi n. 6 dirigenti fondo € 164.541,62 + QMP € 41.135,40 x 2 = € 246.802,42.

Si riporta la ricognizione dei recuperi effettuati sul fondo dirigenza.

Ricognizione recuperi fondo dirigenza

A seguito dell'attività di revisione, è stato accertato che, per i dieci anni non prescritti, calcolati a partire dall'anno 2012 ed a ritroso, le somme indebitamente erogate a titolo di competenze accessorie, in violazione dei limiti posti dalla normativa di settore alla costituzione dei fondi, ammontano complessivamente a € 846.161,83:

Anno	Somme da recuperare
2005	€ 67.682,28
2006	€ 118.144,75
2007	€ 142.874,33
2008	€ 126.627,65
2009	€ 176.299,42
2010	€ 107.867,24
2011	€ 48.590,15
2012	€ 58.076,02
2013	€ -
2014	€ -
2015	€ -
TOTALI	€ 846.161,83

Inizialmente erano stati recuperati € 250.717,29 mettendo a recupero tutte le somme non erogate, accantonando le somme in avanzo.

Nel momento in cui si è pagato il conguaglio delle posizioni le relative somme sono state prelevate dall'avanzo, riducendo il recupero calcolato.

Totale recuperato (<i>Di Troia</i>)	250.717,29
Importo pagato nel 2018	73.296,55
Recupero effettivo	<u>177.412,04</u>

Il D.Lgs. n. 75 del 2017, onde non pregiudicare l'ordinaria prosecuzione dell'attività delle amministrazioni interessate, fissa la percentuale massima di recupero nel 25% delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ovvero la dilatazione del termine di recupero fino a cinque anni, a condizione che adottino le misure di contenimento della spesa di cui forniscano dettagliata relazione da allegare al conto consuntivo di ciascun anno in cui è effettuato il recupero.

Con deliberazione n. 146 del 31/5/2018, la Giunta ha espresso specifico indirizzo di fissare a decorrere dal 22/6/2017 il tetto del 25% per la quota di recupero sulle sessioni negoziali successive e di dare atto che l'applicazione del limite suddetto deve tenere conto anche dei risparmi effettivamente derivanti dalle misure di razionalizzazione organizzativa adottate dall'Ente destinando alla compensazione delle somme da recuperare i risparmi derivanti dai Piani di Razionalizzazione fino a totale copertura dell'importo quantificato.

A decorrere dall'anno 2017 sono stati, quindi, introdotti piani di razionalizzazione, validati dal Collegio dei Revisori dei Conti ed applicati a sanatoria dei fondi ex art. 1, comma 226 della L. 28 dicembre 2015, n. 208, con la destinazione di 1/3 di risparmi al netto degli oneri riflessi al recupero per la dirigenza.

Totale recuperato con i Piani di Razionalizzazione:

	DIRIGENZA	
	effettivi	scorporati
INDEBITO FONDI	846.161,83	846.161,83
RECUPERO EX ART. 4 COMMA 1 D.L. 16/2014, fino al 2016	177.412,04	177.412,04
Piani di razionalizzazione va- lidati 2017	164.609,53	126.940,65
Piani di razionalizzazione va- lidati 2018	245.764,14	189.284,23
Piani di razionalizzazione va- lidati 2019	92.391,37	71.101,29
Totale recuperato	680.177,08	564.738,21
Residuo		281.423,62
Da recuperare al lordo degli oneri riflessi		365.386,35

Toale da recuperare fino al 2019: € 281.423,62

*Nel caso di utilizzo di ulteriori Piani di razionalizzazione, l'importo al lordo degli oneri riflessi ammonta a € **365.386,35**.

Anni da recuperare: 8

Anni recuperati: 2014-2019: n. 6

€ 281.423,62: 2= € **140.711,81**

Applicazione tetto riforma Madia

Anno 2020

Fondo € 164.541,62 (4 dirigenti)

Quota 25% = € 41.135,40

Rimangono da recuperare € 240.288,22.

Nel caso di utilizzo di ulteriori Piani di razionalizzazione, l'importo al lordo degli oneri riflessi, ipotizzando IRAP ridotta al 71%) ammonta a € 311.978,21.

Vigevano, 22 dicembre 2020

La delegazione di Parte Pubblica

La parte Sindacale

Dott.ssa Pierluisa Vimercati

per Fedirets Dott. Samuel Dal Gesso

Dott.ssa Laura Genzini

Dott.ssa Enrica Dorisi