



Città di Vigevano

ACCORDO RELATIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI VIGEVANO 2019-2021

PARTE ECONOMICA- ANNUALITA' 2022

Premesso che

1. All'esito degli incontri del 12 settembre 2022 si è pervenuti alla sigla della Preintesa di Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Vigevano 2019-2021, Parte Economica – annualità 2022 relativa alle modalità di utilizzo fondo per l'annualità economica 2022 contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Vigevano sulla base degli indirizzi forniti da questo organo di governo comunale con deliberazione di G.C. n. n. 218 in data 28/07/2022 "Autorizzazione integrazione risorse variabili e Linee indirizzo ripartizione del fondo risorse decentrate personale non dirigente annualità 2022";
2. Visto, inoltre, l'Accordo di Interpretazione autentica dell'art. 14, comma 5, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte normativa ed economica 2019-2021, così integrato:[...] 5. *Nelle situazioni di pari merito, ai fini della formulazione della graduatoria, la precedenza è assegnata al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella **posizione economica nell'ambito della categoria di appartenenza***;
3. il Collegio dei Revisori, con verbale n. 19 in data 22/09/2022 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;

4. la Giunta Comunale con deliberazione di Giunta Comunale n. 282 del 27/09/2022 ad oggetto "Autorizzazione sottoscrizione definitiva contratto collettivo integrativo personale dipendente 2019-2021 – Annualità Economica 2022" ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Vigevano, parte economica annualità 2022;

Il giorno 3 del mese di novembre 2022 le parti

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Dott.ssa Laura Genzini: Vice-Segretario Generale – Presidente della Delegazione Trattante-Dirigente titolare della funzione Personale

Dott.ssa Enrica Dorisi: Dirigente titolare della funzione Bilancio

Organizzazioni sindacali territoriali del personale del Comparto

FP CGIL: F.to Americo Fimiani

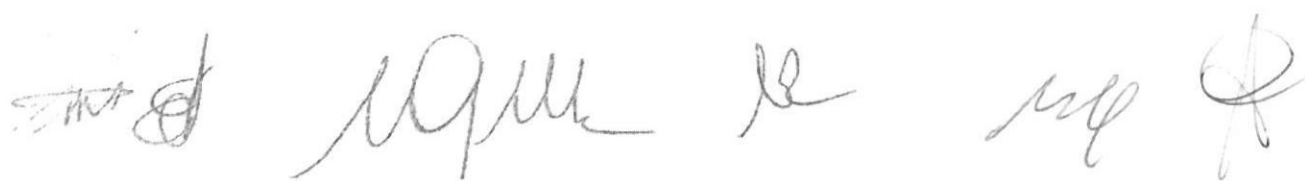
FPS CISL: F.to Roberta Nalin

FP UIL: F.to Maurizio Poggi

RSU: Coordinatrice Loredana Testa

hanno sottoscritto l'Accordo definitivo relativo al Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Vigevano 2019-2021, Parte Economica – annualità 2022 relativa alle modalità di utilizzo fondo per l'annualità economica 2022 contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Vigevano e hanno, inoltre, confermato che l'art. 14, comma 5, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte normativa ed economica 2019-2021, sia così integrato:

[...] 5. Nelle situazioni di pari merito, ai fini della formulazione della graduatoria, la precedenza è assegnata al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella **posizione economica nell'ambito della categoria di appartenenza**.



medesime disposizioni di legge).

Con deliberazione di G.C. n. 218 in data 28/07/2022 "Autorizzazione integrazione risorse variabili e Linee indirizzo ripartizione del fondo risorse decentrate personale non dirigente annualità 2022", la Giunta ha fornito linee di indirizzo circa i criteri e le modalità costitutive e procedurali da osservare in materia di incremento delle voci economiche variabili del fondo 2022, demandando al Dirigente del Personale la definitiva costituzione del fondo e sono state espresse alla Delegazione Trattante di parte pubblica e, per essa, al Presidente individuato nel Segretario Generale, le direttive da seguire nella trattativa da condurre per la pattuizione dei criteri di ripartizione del fondo risorse decentrate, tra le diverse modalità di utilizzo previste.

Rilevato che l'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009 modificato dall'art. 15 del D.lgs. n. 75/2017 stabilisce che le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1 bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001 sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;

Vista la clausola contenuta nell'articolo 16, comma 2, del CCNL 21.5.2018, in base alla quale "la progressione economica [...] è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6 (esclusione di coloro che non hanno maturato almeno 24 mesi di anzianità)";

Preso atto che su questa scelta, che riprende le previsioni dettate dall'articolo 23, comma 2, del D.lgs. n. 150/2009, si sono espressi il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato, chiarendo (ex pluris parere FF.PP. n. 60130 del 10.9.2018) che "le progressioni economiche, dovendo riferirsi a quote limitate di personale (e quindi non maggioritarie), non possono interessare più del 50% della platea dei potenziali beneficiari".

Assunto che la disciplina delle progressioni economiche è materia di contrattazione tra parte datoriale e parte sindacale, è stato espresso l'indirizzo di destinare risorse al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali, nel rispetto della misura massima del 50% della platea dei potenziali beneficiari, mantenendo gli attuali criteri previsti dal decentrato.

Preso atto che, ai sensi dell'art. 15, comma, 4 del CCNL 2016-2018, gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse



ANNUALITA' ECONOMICA 2022

MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

In data 19 novembre 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Vigevano parte normativa ed economica 2019-2021.

Il Collegio dei Revisori, con verbale trasmesso in data 3 dicembre 2019, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, D.lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, D.lgs. 165/2001).

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 258 in data 10/12/2019 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Vigevano, parte normativa ed economica 2019-2021.

In data 11/12/2019 le parti hanno sottoscritto definitivamente il contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Vigevano per le annualità economiche 2019 e 2020.

Con determinazione n. 417 del 07/04/2022 è stato provvisoriamente costituito il Fondo anno 2022 per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività" relativamente alle risorse stabili del fondo per dare copertura al pagamento degli istituti del salario accessorio che vi sono imputati, rinviando la quantificazione della parte variabile del medesimo fondo alla conclusione del processo di programmazione annuale dell'ente.

Ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, sono stati erogati in corso d'anno i compensi dovuti gravanti sul fondo 2022 (indennità di comparto, incrementi economici, retribuzione di posizione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa, indennità di rischio, indennità di reperibilità, indennità di turno, maggiorazione lavoro ordinario, indennità delle educatrici di asilo nido, ecc.), il cui importo complessivo è comunque inferiore al totale delle risorse stabili già approvate per l'anno precedente.

Con nota Prot. n. 6377 del 31/01/2022 e successiva nota Prot. 48153 in data 11/07/2022 è stato richiesto ai Dirigenti e all'Avvocato Civico di indicare gli importi e i capitoli di spesa dove risultano impegnati gli stanziamenti destinati a finanziare le risorse variabili riconducibili agli istituti di cui all'art. 67, comma 3 – lettera c) del CCNL Comparto Funzioni Locali (risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzare secondo quanto previsto dalle



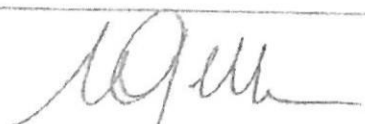
complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento, con la medesima deliberazione di G.C. n. 218/2022 è stato autorizzato l'incremento dello stanziamento complessivamente destinato alla retribuzione accessoria delle Posizioni Organizzative, rispetto ai valori stanziati nel 2017, nel rispetto del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017.

Con determinazione dirigenziale n. 1159 del 11/08/2022 "Fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2022. Definizione risorse ex art. 67, comma 3, lett. C) CCNL 2016- 2018" è stato costituito definitivamente il fondo anno 2022 per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione delle disposizioni contenute al comma 1 e 2 dell'art. 67 del nuovo CCNL 2016-2018, in complessivi € 1.682.514,83 di cui € 1.180.298,91 per risorse stabili; € 414.078,83 risorse variabili non soggette al limite e € 88.137,09 ex art. 67 comma 3 lett. d) e h).

QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE	
ANNUALITA' ECONOMICA 2022	
Istituto	Progressione anno C.C.I.
Progressioni orizzontali anni precedenti (art. 68, comma 1, CCNL 2016.18)	
Importo utilizzato su base annua per retribuire i dipendenti con progressione calcolato con le informazioni possedute al momento della costituzione del fondo dell'anno di riferimento	359.304,08
Aumenti contrattuali PEO	
Progressioni orizzontali con decorrenza nell'anno di riferimento (art. 68, comma 2, lett. j) CCNL 2016-18)	
Le risorse assegnate alle progressioni orizzontali sono definite annualmente al momento del riparto del fondo. <i>"le progressioni economiche, dovendo riferirsi a quote limitate di personale (e quindi non maggioritarie), non possono interessare più del 50% della platea dei potenziali beneficiari".</i>	80.00,00
Indennità di comparto B e C quota carico fondo (art. 68, comma 1, CCNL 2016-18)	159.810,37
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, secondo periodo, CCNL 14.09.2000) (Art. 68, comma 1, CCNL 2016-18)	8.778,16
Incremento indennità per personale educativo e docente (art. 6, CCNL 5.10.2001)	14.988,59
Oneri derivanti dalla riclassificazione del personale, in base al CCNL del 31/3/1999	2.823,90

[Handwritten signatures and initials]

RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE TRATTAMENTI ECONOMICI FISSI, ART. 68, COMMA 1	625.705,10
Indennità condizioni di lavoro (art. 68, comma 2, lett. c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)	142.194,00
Indennità turno, compensi 24, comma 1, CCNL 14.09.2000 (art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 2016-18)	103.402,00
Reperibilità	25.181,36
Compensi specifiche responsabilità (art. 68, comma 2, lett. e) e art. 70 quinquies CCNL 2016-18, ex art. 17, lett. f) CCNL 1.4.1999	48.266,61
Compensi specifiche responsabilità (art. 68, comma 2, lett. e) e art. 70 quinquies CCNL 2016-18, ex art. 17, lett. i) CCNL 1.4.1999	4.800,00
Indennità servizio esterno Polizia Locale (art. 68, comma 2, lett. f) e art. 56 quater CCNL 2016-18	31.710,00
Indennità di funzione Polizia Locale (art. 68, comma 2, lett. f) e art. 56 sexies CCNL 2016-18	10.933,31
RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITA' DELL'ART. 68, COMMA 2, LETT. C,D,E,F	366.487,28
TOTALE	992.192,38
Fondo 2022 risorse stabili	1.180.298,91
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 68, comma 2, lett. a) e b) CCNL 2016-18) parte stabile	188.106,53
Compensi previsti da disposizioni di legge e compensi ISTAT (art. 68, comma 2, lett. g), art. 67, comma 3, lett. c) e art. 70 ter CCNL 2016-18	21.725,51
Sponsorizzazioni, accordi collaborazione (art. 43, L. 449/1997; art. 15, comma 1, lett. D), CCNL 1998-2001) art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 2016-18)	
Incentivi funzioni tecniche - Lavori pubblici (art. 113 del D.lgs. 50/2016 dal 2018)	66.080,00
Incentivi funzioni tecniche - Servizi e forniture (art. 113 del D.lgs. 50/2016 dal 2018)	88.574,00
Compensi Avvocatura	8.077,00




Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance di cui al precedente articolo, viene destinata una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite.

Al fine della determinazione del valore medio pro-capite e della maggiorazione del premio individuale, le risorse destinate alla performance individuale di cui all'art. 68 c. 2 lett. b) vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio, valutati positivamente nell'anno di competenza del presente CCI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al c. 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

Ad una percentuale di dipendenti di ogni settore pari al 2% (arrotondata ad almeno una unità) è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente che riduce la somma delle risorse destinate a premiare la performance.

Alla maggiorazione del premio destinato alla performance individuale, di cui al comma precedente, concorrono tutti i dipendenti dell'Ente sulla base della valutazione individuale ottenuta.

Relativamente alle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, richiamato il parere Aran 4781/2019, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. v) del CCNL 21.5.2018, si determina di destinare, per lo stesso anno 2022, all'incremento dei valori in atto della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative dell'Ente, le risorse rimaste eventualmente inutilizzate, per la vacanza dei relativi posti, nell'anno di riferimento della valutazione.

Le parti confermano l'accordo che l'art. 14, comma 5, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte normativa ed economica 2019-2021, sia così integrato.

[...] 5. Nelle situazioni di pari merito, ai fini della formulazione della graduatoria, la precedenza è assegnata al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella **posizione economica nell'ambito della categoria di appartenenza**.

ACCORDO DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELL'ART. 14, COMMA 5, DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI VIGEVANO, PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA 2019-2021, SOTTOSCRITTO IN DATA 11/12/2019

La Delegazione Trattante di parte pubblica, le OO.SS. e la R.S.U.

Visto l'art. 49 del D.lgs. 165/200, così come sostituito dall'art. 61, comma 1, D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, rubricato "Interpretazione autentica dei contratti collettivi", il quale prevede che "1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse".
2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto [...]

Visto l'art. 14, comma 5, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte normativa ed economica 2019-2021, del personale del comparto, sottoscritto in data 11/12/2019;

Considerata la necessità di procedere all'interpretazione della suddetta disposizione contrattuale al fine di evitare applicazioni fuorvianti rispetto alla volontà delle parti contraenti e alla disciplina dettata dall'art. 16 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018



Compensi Avvocatura derivanti da rimborsi spese legali parte soccombente (previsto dall'art. 27 del CCNL del 14.9.2000) art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 2016-18	18.896,00
Premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 2016-18) almeno il 30% delle risorse ex art. 67, comma 3, con applicazione della differenziazione di cui all'art. 69 (maggiorazione per le valutazioni più elevate non inferiore al 30% media). Parte variabile	
Art. 67 comma 3 lett. h) CCNL 21.5.2018 parte variabile	88.137,09
Art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018 (Economie fondo anno precedente provenienti da parte stabile)	210.726,33
TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	
Totale produttività 2022	486.969,95
Fondo 2022 risorse stabili	1.180.298,91
Fondo 2022 risorse variabili	502.215,92
Ributuzioni di posizione e di risultato Posizioni Organizzative (Risultato 23% fondo)	390.054,6
Straordinari	97.109,85
Specifiche disposizioni di legge (art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 1998-01) (art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 2016-18 Art. 208 del D.lgs. 285/92 CdS, comma 4, lett. c) [...] misure di assistenza e previdenza per il personale [...] (da € 800 a 1.000 pro capite)	€ 50.000,00
Specifiche disposizioni di legge (art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 1998-01) (art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 2016-18 Art. 208 del D.lgs. 285/92 CdS, comma 4, lett. c) [...] svolgimento, da parte degli organi di polizia locale, nelle scuole di ogni ordine e grado, di corsi didattici finalizzati all'educazione stradale.	
Importo per anno scolastico	€ 8.500,00

Compensi incentivanti la produttività.....€ 486.969,95

Tale stanziamento è destinato ad incentivare il personale sulla base dei risultati conseguiti nei progetti di PEG, tenuto conto dell'apporto qualitativo e quantitativo di ogni dipendente.

L'importo di € 20.000,00 è attribuito ad incentivare direttamente il progetto relativo all'ampliamento dei servizi notturni estivi della Polizia Locale.

Su richiesta congiunta delle parti sindacali, per l'incentivazione del servizio estivo scuole materne e servizi all'infanzia, verrà garantita la proporzionalità, rispetto all'anno 2021, del costo unitario del servizio, in base al numero di giornate effettuate. Eventuali integrazioni o economie saranno computate sulla restante quota destinata alla incentivazione della produttività delle risorse umane.

CONVENGONO

che l'art. 14, comma 5, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte normativa ed economica 2019-2021, sia così riformulato:

[...] 5. *Nelle situazioni di pari merito, ai fini della formulazione della graduatoria, la precedenza è assegnata al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella posizione economica nell'ambito della categoria di appartenenza.*

Delegazione di parte pubblica

Dott.ssa Laura Genzini: Vice-Segretario Generale – Presidente della Delegazione Trattante-Dirigente titolare della funzione Personale

Dott.ssa Enrica Dorici: Dirigente titolare della funzione Bilancio

Organizzazioni sindacali territoriali del personale del Comparto

FP CGIL: Americo Fimiani

FPS CISL: Roberta Nalin

FP UIL: Maurizio Poggi

RSU: Coordinatrice Loredana Testa