



Città di Vigevano

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

ANNUALITA' ECONOMICA 2022

Premesso che

In data 13 ottobre 2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo annualità economica 2022 del personale dirigente del Comune di Vigevano;

Con verbale n. 21 del 21 ottobre 2022 (Prot. 73328 del 24/10/2022) il Collegio dei Revisori dei Conti ha accertato la compatibilità degli oneri previsti nella ipotesi di contratto decentrato, annualità economica 2022 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" e ricomprende anche quella inerente la costituzione del fondo;

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 323 in data 25 ottobre 2022, ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo Area Dirigenza annualità economica 2022;

Il giorno 7 novembre 2022, in collegamento telefonico, per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale dirigente – annualità economica 2022, ha avuto luogo l'incontro tra:

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

Delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

Dott.ssa Paola Maria MENNI - Delegato territoriale FEDIR

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato integrazione annualità economica 2022, per il personale dirigente del Comune di Vigevano.

ACCORDO DECENTRATO PER LA DIRIGENZA ANNUALITA' 2022

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.

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.

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. 70 del 10/03/2022 "Indirizzi per integrazione del fondo annualità 2022 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. 408/2022 il fondo per la dirigenza anno 2022 è stato definitivamente costituito a seguito di adeguamento in proporzione al maggior numero di dirigenti, moltiplicando la quota media procapi- te per lo scostamento rilevato sulla base della proiezione dei cedolini paga al 31 dicembre;

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 2022.

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 2022 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.

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 2022 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 2022, 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 2022 non sia oggettivamente possibile, gli importi residui incrementeranno una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno 2023.

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.

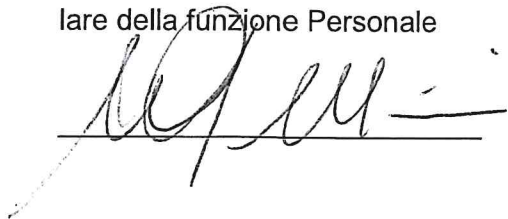
Art. 7
Disposizione finale

1. Le parti constatano che l'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2022 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.

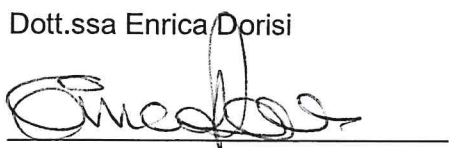
FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA - ANNO 2022 - utilizzo	
Totale fondo	€ 253.962,42
<i>Il tavolo di trattativa stabilisce di riservare l'importo come segue:</i>	
Risorse destinate alla erogazione di una quota aggiuntiva della retribuzione 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	€ 3.000,00
Quota riservata alla Posizione € 253.962,42 - € 3.000,00 (Comandante PL) = 250.962,42 80% posizione = € 200.769,93	€ 250.962,42
80%	€ 200.769,93
Quota riservata al Risultato 20% del fondo complessivo (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.	€ 50.192,48

Vigevano,

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'L. Genzini', written over a horizontal line.

Dott.ssa Enrica Dorisi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Enrica Dorisi', written over a horizontal line.

La parte sindacale

Dott.ssa Paola Maria MENNI

Delegato territoriale FEDIR

Firmato digitalmente da:

MENNI PAOLA MARIA

Data: 07/11/2022 11:01:23