



Città di Vigevano

**Accordo distribuzione fondo risorse decentrate
anno 2023
(in attuazione del CCI 2023-2025)**

Visti

- Il D.lgs. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche ed, in particolare, l'art. 40 relativo alla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- la legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e, in particolare, l'art. 1, commi 557 e 557-ter;
- il D.lgs. 23 giugno 2011, n. 118 recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli Enti Locali e dei loro organismi, così come corretto ed integrato dal D.lgs. 126/2014;
- l'articolo 113 del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50;
- l'art. 23, comma 2, del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che prevede che l'ammontare complessivo del trattamento accessorio non sia superiore a quello dell'anno 2016;
- l'art. 1, comma 526, della Legge 27/12/2017 n. 205;
- l'art. 1, comma 1091, della Legge 30/12/2018 n. 145;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. 30.4.2019, n. 34;

Vista la pregressa normativa contrattuale relativa alle modalità di costituzione del fondo salario accessorio del personale del comparto Funzioni Locali (ex Regioni e Autonomie Locali):

- CCNL del 06/07/1995 (normativo 1994 – 1997, economico 1994 – 1995);
- CCNL del 16/07/1996 (economico 1996 – 1997);
- CCNL del 01/04/1999 (normativo 1998 – 2001, economico 1998 – 1999);
- CCNL del 14/09/2000;
- CCNL del 05/10/2001 (economico 2000 – 2001);
- CCNL del 22/01/2004 (normativo 2002 – 2005, economico 2002 – 2003);
- CCNL del 09/05/2006 (economico 2004 – 2005);
- CCNL del 11/04/2008 (normativo 2006 – 2009, economico 2006 – 2007);
- CCNL del 31/07/2009 (economico 2008 – 2009);
- CCNL del 21/05/2018;
- CCNL del 16/11/2022;

Premessa

- All'esito degli incontri del 21 luglio e 18 settembre 2023 si è pervenuti alla sigla della Preintesa di Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Vigevano 2023-2025 Parte Normativa ed Economica – annualità 2023 relativa alle modalità di utilizzo fondo per l'annualità economica 2023 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.110 del 04/05/2023 "Autorizzazione integrazione risorse variabili e linee di indirizzo per contrattazione collettiva integrativa (CCI) triennio 2023-2025 e accordo annuale utilizzo risorse anno 2023"



- Il Collegio dei Revisori, con verbale n. 28 del 3 ottobre 2023 (assunto al n. di Prot. 71432 del 4/10/2023) 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 n. 264 in data 5 ottobre 2023 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del presente documento, in attuazione delle disposizioni di cui al Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Vigevano, parte normativa ed economica 2023-2025;

Il giorno 18 ottobre 2023

La Delegazione di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto il presente prospetto di distribuzione dei fondi delle risorse decentrate del personale dipendente del Comune di Vigevano, giudicandolo conforme alle previsioni del CCI.

**Accordo distribuzione fondo risorse decentrate
anno 2023
(in attuazione del CCI 2023-2025)**

ANNUALITA' ECONOMICA 2023

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

Premesso che:

In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL del Comparto Funzioni Locali, per il triennio normativo ed economico 2019-2021, con cui sono state introdotte nuove regole di costituzione del fondo.



L'art. 79, comma 7 del nuovo CCNL, stabilisce che *“Il presente articolo disciplina la costituzione dei fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.*

Con nota Prot. n. 6789 del 27/01/2023 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) CCNL Funzioni Locali 2016-2018, richiamato dall'art. 79 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 (*risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzare secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge*).

Con deliberazione di G.C. n. 110 del 04/05/2023 “Autorizzazione integrazione risorse variabili e linee di indirizzo per contrattazione collettiva integrativa (CCI) triennio 2023-2025 e accordo annuale utilizzo risorse anno 2023”, 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 2023, 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.

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.

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".

L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - €
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200

Assunto che la disciplina delle progressioni economiche è materia di contrattazione tra parte datoriale e parte sindacale, è stato espresso l'indirizzo di destinare la somma di € 53.000,00, a valere sulla parte stabile, al finanziamento di nuovi differenziali economici, nel rispetto della misura massima del 50% della platea dei potenziali beneficiari.

Ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, sono stati erogati in corso d'anno i compensi dovuti gravanti sul fondo 2023 (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 determinazione dirigenziale n. 711/2023 "Costituzione fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2023 e ricognizione fondo annualità 2022 in attuazione del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022" è stato costituito il Fondo di finanziamento del trattamento accessorio per l'anno 2023 in complessivi € 1.971.439,52 di cui € € 1.258.929,64



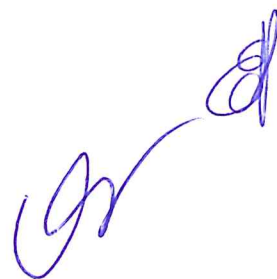
risorse stabili e € 712.509,88 per risorse variabili.

Le risorse decentrate "stabili" si riferiscono esclusivamente alle voci che non sono soggette a valutazioni discrezionali da parte dell'Amministrazione e sono prioritariamente destinate al finanziamento degli istituti contrattuali aventi caratteristiche di certezza e continuità quali:

- ☐ progressioni economiche orizzontali, garantendo nel tempo tali risorse
- ☐ fondo per la corresponsione dell'indennità di comparto;
- ☐ indennità al personale educativo asili nido (art. 33 CCNL 22.1.2004);
- ☐ incremento indennità personale educativo asili nido (art. 6 CCNL 22.1.2004);
- ☐ oneri per la riclassificazione del personale di cui al CCNL del 1/4/1999;

La costituzione del fondo è suscettibile di rideterminazioni e aggiornamenti anche alla luce di future novità normative, circolari interpretative e/o nuove disposizioni contrattuali evolutive del quadro delle norme del Pubblico Impiego: in particolare la determinazione definitiva del fondo potrà essere rivista sulla base delle regole dettate dall'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.

Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:



QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ANNUALITA' ECONOMICA 2023		
RISORSE STABILI		%
Progressioni orizzontali anni precedenti (art. 68, comma 1, CCNL 2016-18)	414.410,70	32,92%
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		
Aumenti contrattuali differenziali economici (peo)		
Nuovi differenziali economici 2023 Le risorse assegnate alle progressioni orizzontali sono definite annualmente al momento del riparto del fondo. "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".	53.000,00	4,21%
Indennità di comparto B e C quota carico fondo (art. 68, comma 1, CCNL 2016-18)	151.425,72	12,03%
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, secondo periodo, CCNL 14.09.2000) (Art. 68, comma 1, CCNL 2016-18)	1.201,44	0,10%
Incremento indennità per personale educativo e docente (art. 6, CCNL 5.10.2001)	9.727,68	0,77%
Oneri derivanti dalla riclassificazione del personale, in base al CCNL del 31/3/1999	2.823,90	0,22%
Quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alla differenza stipendiale tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Per l'anno 2023 la quota è riproporzionata in rateo d'anno (9/12).	31.886,11	2,53%
RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE UTILIZZO INDISPONIBILE TRATTAMENTI ECONOMICI FISSI, ART. 68, COMMA 1	664.475,55	
Indennità condizioni di lavoro (art. 68, comma 2, lett. c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)	142.194,00	11,29%
Indennità turno, compensi 24, comma 1, CCNL 14.09.2000 (art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 2016-18)	103.402,00	8,21%
Reperibilità	25.181,36	2,00%
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	3,83%
Compensi specifiche responsabilità (art. 68, comma 2, lett. e) e art. 70 quinquies CCNL 2016-18, ex art. 17, lett. i) CCNL	4.800,00	0,38%

1.4.1999		
Indennità servizio esterno Polizia Locale (art. 68, comma 2, lett. f) e art. 56 quater CCNL 2016-18	31.710,00	2,52%
Indennità di funzione Polizia Locale (art. 68, comma 2, lett. f) e art. 56 sexies CCNL 2016-18	10.933,31	0,87%
RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITA' DELL'ART. 68, COMMA 2, LETT. C,D,E,F DESTINAZIONE VINCOLATA	366.487,28	
TOTALE	1.030.962,83	
UTILIZZO DISPONIBILE		
Fondo risorse stabili	1.258.929,64	
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale parte stabile	227.966,81	18,11%
RISORSE VARIABILI		
Risorse variabili 2023 incluse nel limite disponibili per attività valutabili	56.676,04	
Art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018 (Economie fondo anno precedente provenienti da parte stabile)	119.274,80	
Risorse variabili escluse dal limite	88.516,96	
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale parte variabile	264.467,80	100,00%
Decurtazione € 10.000,00 per incremento risorse disponibili per finanziare gli incarichi di Elevata Qualificazione.	- 10.000,00	
Proiezione performance 2023	482.434,61	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE		b
Specifiche disposizioni di legge nel limite del fondo	8.500,00	
Specifiche disposizioni di legge nel limite del fondo	7.000,00	
Compensi previsti da disposizioni di legge e compensi ISTAT contributo fisso	4.438,40	

Compensi previsti da disposizioni di legge e compensi ISTAT contributo variabile	4.535,15	
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)	244.500,00	
Incentivi funzioni tecniche - Servizi e forniture (art. 113 del D.lgs. 50/2016 dal 2018)	111.491,53	
Compensi Avvocatura	8.077,00	
Incentivi anti-evasione IMU-TARI co.1091 L. 145, 30/12/2018	12.000,00	
Compensi Avvocatura derivanti da rimborsi spese legali parte soccombente (previsti dall'art. 27 del CCNL del 14.9.2000) art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 2016-18	15.000,00	
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,		
Controllo ZTL	€ 17.500,00	
Servizio viabilistico per eventi impattanti sulla città	€ 15.000,00	
TOTALE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	448.042,08	
TOTALE FONDO 2023	1.971.439,53	
Fondo 2023 risorse stabili	1.258.929,64	
Totale utilizzo risorse stabili	1.258.929,64	
Fondo 2023 risorse variabili	712.509,81	
Totale utilizzo risorse variabili	712.509,88	
TOTALE VERIFICA UTILIZZO COMPLESSIVO FONDO 2023	0,00	
Straordinari	97.109,85	
Incremento di cui all'art. 79 comma 3 del CCNL 16/11/2022 quota EQ	4.050,67	
Art. 79, comma 5 Incremento di cui all'art. 79 comma 3 del CCNL 16/11/2022 di competenza anno 2022 (trasferito sull'esercizio 2023 una tantum) quota EQ	4.050,67	
TOTALE EQ	398.155,94	
Decurtazione dal fondo € 10.000,00 per incremento risorse disponibili per finanziare gli incarichi di Elevata Qualificazione.	10.000,00	

Retribuzioni di posizione e di risultato EQ (Risultato 23% fondo)	408.155,94	
Risorse da contrattare	848.921,89	

A livello generale si stabilisce che le somme (o le percentuali) sopra riportate costituiscono **la spesa massima possibile** per ciascun istituto nell'anno (o triennio) di riferimento.

Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

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 2022, 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.

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 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.

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.

Preso atto che 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 complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento, con la citata deliberazione di G.C. n. 110 del 04/05/2023 "Autorizzazione integrazione risorse variabili e linee di indirizzo per contrattazione collettiva integrativa (CCI) triennio 2023-2025 e accordo annuale utilizzo risorse anno 2023", 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.

Viste le deliberazioni di G.C. n. 153 del 15/06/2023 "Revisione della macrostruttura organizzativa e funzionigramma dell'Ente" e n. 154 "Definizione del nuovo assetto delle aree di elevata qualificazione a seguito di revisione della macrostruttura dell'Ente", in ragione delle maggiori disponibilità del fondo per il salario accessorio del personale del comparto, le parti concordano di destinare una ulteriore quota, pari a € 10.000,00 ad incrementare temporaneamente le risorse disponibili per finanziare gli incarichi di Elevata Qualificazione.

In esito all'utilizzo come sopra quantificato, l'importo residuo destinato alla remunerazione della performance ammonta presuntivamente a **€ 482.434,61**.

Tale importo viene destinato nel seguente modo:

- ☐ Performance organizzativa: 60%
- ☐ Performance individuale: 40%

Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale dell'anno successivo.



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 2023, 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.

Delegazione di parte pubblica

Dott. Giovanni Barbera Segretario Generale – Presidente della Delegazione Trattante



Dott.ssa Enrica Dorisi: Dirigente titolare della funzione Bilancio e Personale



Organizzazioni sindacali territoriali del personale del Comparto

FP CGIL: Americo Fimiani

FPS CISL: Roberta Nalin

FP UIL: Maurizio Poggi

RSU: Coordinatrice Loredana Testa

