



Città di Vigevano

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

ANNUALITA' ECONOMICA 2023

Premesso che

In data 18 ottobre 2023 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo annualità economica 2023 del personale dirigente del Comune di Vigevano;

Con verbale n. 30 (Prot. 78099/2023) il Collegio dei Revisori dei Conti ha accertato la compatibilità degli oneri previsti nella ipotesi di contratto decentrato, annualità economica 2023 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. 296 in data 2 novembre 2023, ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo Area Dirigenza annualità economica 2023;

Il giorno 7 novembre, in collegamento da remoto, per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale dirigente – annualità economica 2023, ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Dott. Giovanni Barbera– Segretario Generale – Presidente delegazione

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

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 2023, per il personale dirigente del Comune di Vigevano.

ACCORDO DECENTRATO PER LA DIRIGENZA

ANNUALITA' 2023

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.

Con determinazione n. 160/2021 si è provveduto all'applicazione del CCNL 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.

Con determinazione dirigenziale n. 827/2023 si è proceduto alla determinazione provvisoria del fondo anno 2023, 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.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 19 del 15 giugno 2023 ha espresso parere favorevole in merito alla corretta costituzione del fondo della dirigenza anno 2023.

In seguito all'esito positivo della procedura di mobilità, di cui alla determinazione dirigenziale n. 1479/2023, è pervenuto nulla osta al trasferimento con decorrenza 13 novembre 2023: con determinazione dirigenziale n. 1606/2023 "Ridefinizione fondo per la retribuzione di posizione e di risultato personale dirigente 2023" il fondo 2023 è stato, pertanto, adeguato in aumento per garantire l'invarianza del valore medio pro capite riferito all'anno 2018 su proiezione dei cedolini paga fino a dicembre, in base alle indicazioni della RGS (nota Prot. n. 179877 del 01 settembre 2020, del Ministero dell'Economia e Finanze– Dipartimento della Ragioneria Genera-

le);

Se 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. 137 del 01/06/2023 "Indirizzi per integrazione risorse variabili fondo area dirigenza e successiva contrattazione annualità 2023" 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.

Con la citata deliberazione di G.C. n. 137/2023 sono state impartite alla Delegazione Trattante di parte pubblica e, per essa, al Presidente individuato nel Segretario Generale, le direttive da seguire nella trattativa da condurre con la parte sindacale in materia di utilizzo e destinazione del fondo anno 2023.

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 2023.

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 DL 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. 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 2023 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 2023, 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 2023 non sia oggettivamente possibile, gli importi residui incrementeranno una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno 2024.

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 25% 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 2023 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.

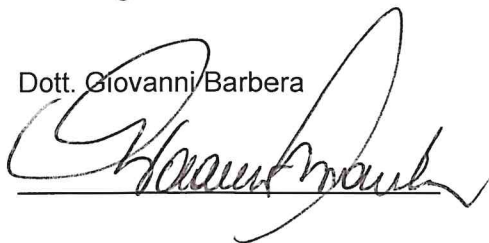
**FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER L'AREA
DELLA DIRIGENZA - ANNO 2023 - utilizzo**

Totale fondo	€ 260.818,32
<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 € 260.818,32 - € 3.000,00 (Comandante PL) = 257.818,32 80% posizione = € 206.254,65	
80% del fondo	€ 206.254,66
Quota riservata al Risultato	
20% del fondo distribuibile (€ 257.818,32) (comprensivo dell'indennità per la vice segreteria pari a € 2.000,00) Se il numero dei dirigenti risulta superiore a 5, occorre dare applicazione all'articolo 30 del CCNL 2016-2018. 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.	€ 51.563,66

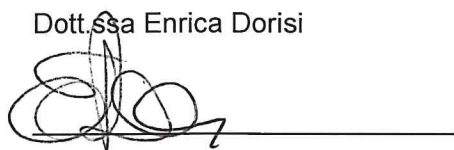
Vigevano, 7 novembre 2023

La delegazione di Parte Pubblica

Dott. Giovanni Barbera



Dott.ssa Enrica Dorisi



La parte sindacale

Dott.ssa Paola Maria MENNI

Delegato territoriale FEDIR
