



Città di Vigevano

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per la Dirigenza Area Funzioni Locali

Triennio 2024-2026

ANNUALITA' ECONOMICA 2025

Riferimenti

La presente relazione illustrativa viene redatta, ai sensi dell'articolo 40 del Decreto Legislativo 30.3.2001, n. 165, al comma 3 sexies, e nel rispetto dell'articolo 4 del CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali per l'area della Dirigenza del 23.12.1999, con lo scopo di agevolare la corretta certificazione da parte dei Revisori dei Conti, consentire la valutazione di merito sulle scelte negoziali da parte della Giunta, fornire al cittadino/utente che ha accesso agli atti nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito dell'Ente, la piena visibilità e confrontabilità dei contenuti esplicativi degli accordi stipulati in sede integrativa.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di Relazione Illustrativa.

La Relazione Illustrativa è composta da due moduli:

Modulo 1 - Scheda 1.1

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione
relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	Preintesa: 29/05/2025 Contratto definitivo:
Periodo temporale di vigenza	CCI parte normativa area dirigenza 2024-2026 annualità economica 2025
Composizione della delegazione trattante	- Parte Pubblica:

		Presidente: Segretario Generale Componenti: Dirigente titolare della funzione Personale e Bilancio - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL- CISL- FEDIRETS
Soggetti destinatari		Area Dirigenza, a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Annualità Economica 2025
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione e dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	E' stata acquisita la certificazione da parte dell'Organo di Controllo Interno? La presente Relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del collegio dei Revisori
		Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori) dovesse effettuare dei rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 10/04/2025 avente ad oggetto: "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)
		L'Amministrazione ha assolto gli obblighi in materia di trasparenza già previsti dalla citata norma e ora ricompresi nel Decreto Legislativo 33/2013 e s.m.i., pubblicando i dati secondo le disposizioni ivi contenute in apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente: SI
		E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza: SI (inserito nel PIAO)
		La Relazione sulla performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione: in corso. Asseverati obiettivi performance a consuntivo

II. 2 Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione, ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone i contenuti.

IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO PER LA DIRIGENZA INTEGRAZIONE ANNUALITA' 2025

Premessa

In data 16 luglio 2024 è stato sottoscritto definitivamente il CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali per il triennio 2019-2021.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 222 del 21/08/2024 è stata costituita la Delegazione Trattante di parte pubblica personale dirigente e comparto.

Con determinazione n. 1384/2024 si è provveduto all'applicazione del CCNL Area Funzioni Locali 2016-2018.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 61/2025 "Indirizzi per integrazione del fondo annualità 2025 e avvio della contrattazione 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.

Con determinazione dirigenziale n. 526/2025 si è proceduto alla determinazione del fondo anno 2025.

Con la citata deliberazione di Giunta Comunale n. 61/2025 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 2025.

articolo 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.
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.

articolo 2

Validità del contratto

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo per l'Area della Dirigenza concerne l'annualità economica 2025.

articolo 3

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'articolo 37 del CCNL del 16 luglio 2024 i nuovi valori minimi e massimi della retribuzione di posizione sono fissati rispettivamente in Euro 12.722,67 nel valore minimo e nel valore massimo di Euro 46.292,37.
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.

articolo 4
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 2025 è conforme ai contenuti del CCNL secondo cui al finanziamento della retribuzione di risultato è stata destinata una quota delle risorse complessive non inferiore al 15 per cento del fondo totale.
2. Le parti concordano che eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, nell'anno 2025, 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 2025 non sia oggettivamente possibile, gli importi residui incrementeranno una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno 2026.

articolo 6
Retribuzione di risultato per gli incarichi ad interim

1. In base alla previsione dell'articolo 40 del CCNL per il triennio 2019-2021 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 del 15 per cento della retribuzione di posizione dell'incarico ricoperto.

articolo 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 2025 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 2025 - utilizzo**

Totale fondo	€ 226.411,64
<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'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 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 al Risultato	
15% del fondo distribuibile (€ 223.411,64)	€ 33.511,75

Conformemente alle indicazioni contenute nella Circolare del Ministro dell'Economia e Finanze, n. 25 del 19.7.2012, si elencano di seguito le materie che sono oggetto di regolamentazione, specificando le fonti normative che legittimano la contrattazione integrativa nella specifica materia trattata.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

I destinatari del fondo

Il 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.

La struttura dirigenziale è costituita da n. 5 dirigenti a tempo indeterminato.

Il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti a tempo determinato in dotazione organica trova copertura finanziaria nelle apposite risorse determinate in base al predetto Ccnl.

Criteri di erogazione adottati:

Le risorse del fondo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza.

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.

Ai sensi dell'articolo 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. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che nel 2021 non sia possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementeranno le risorse destinate a retribuzione di risultato nel corrente anno.

La retribuzione di posizione è collegata all'incarico attribuito.

La retribuzione di posizione sarà attribuita in base al vigente criterio di "pesatura", La retribuzione di risultato sarà attribuita secondo le valutazioni delle prestazioni dirigenziali come accertate dal Nucleo di Valutazione.

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

La liquidazione degli importi derivanti dalle destinazioni stabilite nel CCDI avviene, in ottemperanza alle disposizioni contrattuali e di legge, solo a seguito di verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con gli obiettivi stabiliti dall'ente, secondo le risultanze del sistema di valutazione e misurazione della performance vigente.

F) Illustrazione risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Nell'accordo è previsto lo stanziamento di somme (retribuzione di risultato) la cui erogazione è fortemente correlata al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Amministrazione a ciascun dirigente. Ne deriva che il risultato atteso dalla stipulazione dell'accordo è un assiduo impegno da parte del personale con qualifica dirigenziale nel far sì che la propria attività e quella delle unità organizzative di rispettiva competenza sia ordinata al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Si richiama a tal proposito il Documento Unico di Programmazione (DUP) il quale si articola nella Sezione strategica, che individua gli indirizzi strategici dell'Ente, e nella sezione operativa, in cui è dettagliata, sulla base degli indirizzi generali, la programmazione operativa dell'Ente.

Il Dirigente
F.to Dottor Giorgio Fazio