



Città di Vigevano

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

ANNUALITA' ECONOMICA 2024

Il giorno 15 ottobre 2024 ha avuto luogo l'incontro, in modalità da remoto, tra:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Dottor Giuseppe Calcaterra – Vice Segretario Generale – Presidente delegazione

Dottorssa Enrica Dorisi – Dirigente titolare della funzione Bilancio e Personale

Delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

Dottorssa Paola Maria MENNI

Delegato territoriale FEDIR

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, annualità economica 2024, per il personale dirigente del Comune di Vigevano.

IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO PER LA DIRIGENZA INTEGRAZIONE ANNUALITA' 2024

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. 274/2024 "Indirizzi per integrazione del fondo annualità 2024 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. 1604 si è proceduto alla determinazione del fondo anno 2024.

Con la citata deliberazione di Giunta Comunale n. 274/2024 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 2024.

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.
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 2024.

Art. 3
**Criteri generali per adeguamento del
limite al trattamento accessorio ai sensi dell'articolo 33 del Decreto Legge 34/2019**

1. L'articolo 33, Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 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 "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 Protocollo 179877/2020 per calcolare l'adeguamento del limite del trattamento accessorio alla luce delle indicazioni dell'articolo 33, comma 2 del Decreto Legge 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): Euro 164.541,62
 - determinare il valore assoluto dell'ammontare del trattamento accessorio del 2018: Euro 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) Euro 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 Corte dei Conti Sezione Autonomie con deliberazione n.18/SEZAUT/2023/ QMIG ha stabilito che: «Ai fini dell'applicazione dell'articolo 33, comma 2, ultimo periodo, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite dell'apposito fondo per la contrattazione decentrata integrativa, deve essere preso in considerazione non solo il personale dirigenziale a tempo indeterminato, ma anche quello a tempo determinato e, in particolare, il personale dirigenziale assunto ai sensi dell'articolo 110 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, sia nell'anno base che in quello di applicazione del limite».

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'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.

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 2024 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; nel suddetto fondo per il risultato ricade l'indennità per la Vice Segreteria quantificata in Euro 2.000,00 annui.
2. Le parti concordano che eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, nell'anno 2024, 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 2024 non sia oggettivamente possibile, gli importi residui incrementeranno una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno 2025.

Art. 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.

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 2024 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 2024 - utilizzo	
Totale fondo	€ 236.373,92
<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 (€ 233.373,92) (comprensivo dell'indennità per la vice segreteria pari a € 2.000,00)	€ 35.006,08

Vigevano, 15 ottobre 2024

La delegazione di Parte Pubblica

Dottor Giuseppe Calcaterra – Vice Segretario Generale

Presidente Delegazione Trattante

Dottoressa Enrica Dorisi - Dirigente titolare della funzione Bilancio e Personale

Delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

Dottoressa Paola Maria MENNI

Delegato territoriale FEDIR