

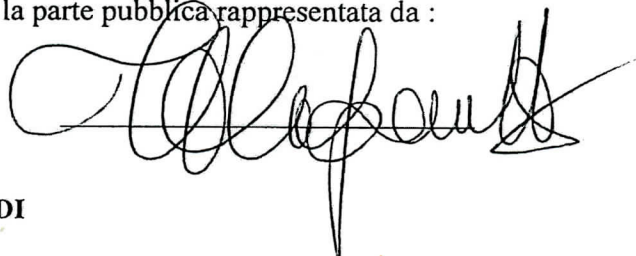
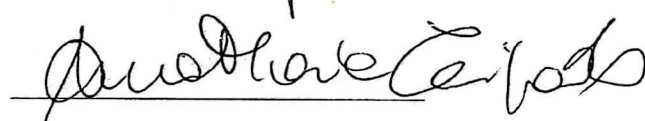
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE DELLA CITTA'
METROPOLITANA DI MESSINA
PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA ANNO 2021**

Il giorno 23-12-2021, alle ore 13,00 ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione della **pre-intesa** del CCDI NORMATIVO ED ECONOMICO ANNO 2021 del personale di qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Messina, tra la parte pubblica rappresentata da :

SEGRETARIO GENERALE
Avv. Maria Angela CAPONETTI

**VICE SEGRETARIO GENERALE / DIRIGENTE
I DIREZIONE SERVIZI GENERALI E POLITICHE DI
SVILUPPO ECONOMICO E CULTURALE
E DIRIGENTE II DIREZIONE SERVIZI FINANZIARI
E TRIBUTARI**
Avv. Anna Maria TRIPODO

**DIRIGENTE III DIREZIONE VIABILITA' METR.,
IV DIREZIONE SERVIZI TECNICI GENERALI E
V DIREZIONE AMBIENTE E PIANIFICAZIONE**
Dott. Salvo PUCCIO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE
DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA
PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA - ANNO 2021**

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Capo I
Applicazione, durata, tempi e decorrenza**

Art. 1 - Campo di applicazione.

(Art. 1 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Città Metropolitana di Messina con qualifica dirigenziale, ad eccezione del Segretario Generale.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d. lgs. n. 165/2001".
3. I riferimenti al Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 sono riportati come riferimento al d.lgs. n. 267/2000.
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto trovano applicazione le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale e le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

(Artt. 2 e 8 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, ha durata triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. In ogni caso le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
2. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza indicata nello stesso.
3. Il presente contratto ha durata per il triennio 2021-2023 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:
 - a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
 - b) per l'eventuale definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato;
 - c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.
4. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto.
5. Con cadenza annuale sono avviate le trattative per la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato. A tal fine, le Parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti da parte del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica debba avvenire,



salvo cause di forza maggiore, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. Nelle more della rinegoziazione del predetto diverso criterio, le Parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale.

TITOLO II

Relazioni Sindacali

Capo I

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 – Obiettivi e strumenti

(Art. 3 del CCNL 17.12.2020)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati standard di efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.
3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Amministrazione a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - c) si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'Amministrazione si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione
 - b) contrattazione integrativa.
5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismo paritetico di partecipazione.

Art. 4 – Informazione.

(Art. 4 del CCNL 17.12.2020)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione preventiva di documenti, dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 17.12.2020 al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma 2, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle

misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 44 e 45 del CCNL 17.12.2020 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono, altresì, oggetto di informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001.

5. I soggetti sindacali di cui all'art. ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa.

Art. 5 - Confronto.

(Artt. 5 e 44 del CCNL 17.12.2020)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 17/12/2020 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;

b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;

c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;

e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;

f) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili e alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico.

Art. 6 - Organismo paritetico per l'innovazione.

(Art. 6 del CCNL 17.12.2020)

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

2. L'organismo è regolato dall'art. 6 del CCNL 17/12/2020 e dall'art. 22 del Regolamento di Organizzazione approvato con Atto del sindaco Metropolitano n. 16 del 26/2/2021, per quanto compatibile.



Art. 7 – Contrattazione collettiva integrativa - materie.

(Art. 45 del CCNL 17.12.2020)

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato;
- b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;
- c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2, del CCNL 17.12.2020 in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 del CCNL 17.12.2020;
- e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
- f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
- g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
- h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della L. 114/2014;
- i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.

2. La materia a cui si applica l'art. 8 comma 4, del CCNL 17.12.2020 è quella di cui al comma 1, lettera f), del medesimo CCNL.

3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 5, del CCNL 17.12.2020 sono quelle di cui al comma 1 lett.

a) b) c) d) e), g), h), i), del medesimo CCNL.

Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti

(rif. art.7 del CCNL)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, ad un unico livello presso ciascuna amministrazione, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dall'art. 15 del CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- a. i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 17/12/2020.
- b. le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione del CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del d. lgs. n. 165/2001.

3. La disciplina di cui al comma 2 lett. b) trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del presente CCNL, ai sensi dell'art. 42, comma 9, del d.lgs. n. 165/2001.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti. Il dirigente che sia componente di una delle

rappresentanze sindacali di cui al comma 2 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dall'art. 45 del CCNL del 17/12/2020.

Art. 9 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

(rif. art. 8 del CCNL)

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL. La materia di cui all'art. 45, comma 1, lett a), viene negoziata con cadenza annuale.
2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto nazionale.
3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 del CCNL qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie indicate nella distinta sezione del CCNL.
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate ai sensi del precedente comma ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 del CCNL, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001. La presente ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
7. Il contratto collettivo integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.
8. L'Amministrazione trasmette, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5 del presente articolo corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 10 - Clausole di raffreddamento.

(Art. 9 del CCNL 17.12.2020)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.



Capo II Diritti sindacali

Art. 11 - Contributi sindacali.

(Art. 10 del CCNL 17.12.2020)

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega, in favore dell'organizzazione sindacale da essi prescelta, a riscuotere una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. La delega rilasciata ai sensi del comma 1 può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dall'amministrazione sulle retribuzioni in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate, secondo modalità concordate con l'amministrazione o con i soggetti di cui al comma 2.
5. L'Amministrazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

Art. 12 - Diritto di assemblea.

(Art. 11 del CCNL 17.12.2020)

1. Per la disciplina dell'assemblea resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.
2. Il personale destinatario del presente contratto ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

Art. 13 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO III ISTITUTI NORMATIVI

Art. 14 - Orario di lavoro.

(Art. 13 del CCNL 17.12.2020)



1. Il Dirigente assicura la propria presenza giornaliera in servizio e adegua la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione e all'espletamento dell'incarico svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane.

Art. 15 - Congedi per le donne vittime di violenza

(Art. 14 del CCNL 17.12.2020)

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.
6. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari, di cui all'art. 25 nonché, per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia, di cui all'art. 10 del CCNL del 10.2.2004 come integrato dall'art. 24, comma 15, del CCNL del 3.11.2005 della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

Art. 16 - Unioni civili

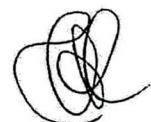
(Art. 15 del CCNL 17.12.2020)

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni dei CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 17 - Assenze retribuite

(Art. 19 del CCNL 17.12.2020)

1. I dirigenti hanno diritto di assentarsi nei seguenti casi:
 - a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi, connessi con la propria attività lavorativa, entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;
 - b) lutto per il decesso del coniuge, dei parenti entro il secondo grado e degli affini entro il primo grado o del convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della legge n. 76/2016: giorni tre per evento, anche non consecutivi, da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso; c) particolari



motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di 3 giorni nell'anno.

2. I dirigenti hanno altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tale congedo può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione.

Art. 18 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita (Art. 21 del CCNL 17.12.2020)

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il personale ha diritto all'intero trattamento economico.

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico legali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dall'interessato e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

Art. 19 - Congedi dei genitori (Art. 24 del CCNL 17.12.2020)

1. Al personale di cui all'art. 1, comma 1, si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d. lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28, del d.lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima mensilità ove maturati e la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o paternità di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d.lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 3.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli



eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. Al personale rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'art. 56 del d.lgs. n. 151/2001.

Art. 20 - Aspettative per motivi personali o di famiglia

(Art. 25 del CCNL 17.12.2020)

1. Al dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali e di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un periodo massimo di sei mesi in un biennio.

2. L'aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche frazionatamente ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporta.

3. Ai fini del calcolo del biennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

4. Dopo la fruizione di un periodo di aspettativa, di cui al comma 1, il godimento di periodi di ferie è consentita solo dopo il decorso di un periodo di servizio attivo di 30 giorni.

Art. 21 - Assenze previste da particolari disposizioni di legge

(Art. 27 del CCNL 17.12.2020)

1. I dirigenti ove ne ricorrano le condizioni, hanno diritto ad assentarsi per fruire dei tre giorni di cui all'art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato ed integrato dall'art. 19 della legge n. 53/2000. Tali assenze sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

2. Al fine di garantire la funzionalità delle strutture e la migliore organizzazione dell'attività, il dirigente, che fruisce delle assenze di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

4. I dirigenti hanno, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi, con conservazione della retribuzione nei casi previsti da specifiche leggi, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'8 della legge n.219/2005 e dall'art. 5, comma 1, della legge n. 52/2001 nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 19, comma 1, lettera b.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, i dirigenti che fruiscono dei permessi di cui al comma 4 comunicano i giorni in cui intendono assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione



dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Art. 22 - Altre aspettative previste da disposizioni di legge

(Art. 28 del CCNL 17.12.2020)

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.
2. I dirigenti con apporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatto salvo quanto previsto dall' art. 2 della citata legge n. 476/1984 e successive modificazioni.
3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 25 se utilizzata allo stesso titolo.

TITOLO IV ISTITUTI ECONOMICI

Art. 23 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.

(Artt. 31 e 45, comma 1, lett. g), del CCNL 17.12.2020)

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al Dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.
3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
6. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incapienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.
7. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con



retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 24 - Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

(rif. art. 57 del CCNL)

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL, gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nella struttura organizzativa, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.

2. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui al comma 1 è costituito con le seguenti risorse:

a) unico importo in cui confluiscono stabilmente gli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;

b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001;

c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60;

e) risorse autonomamente stanziati dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

3. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato al netto delle voci vincolate da specifiche disposizioni di legge; la retribuzione di risultato è stabilita annualmente in misura non inferiore al 15% delle risorse stesse. Il valore percentuale è soggetto a variazione annuale nell'ambito della sessione di contrattazione di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL in ragione di specifiche esigenze organizzative dell'Ente derivanti dalle politiche di programmazione politica, funzionale e gestionale adottate con specifici atti o delibere. Parimenti tale percentuale è soggetta a variazione annuale per consentire la piena fruizione degli istituti contrattuali di salvaguardia e valorizzazione delle posizioni di lavoro dirigenziali previste e assegnate per il funzionamento dell'Ente previste dal CCNL del 17/12/2020.

Art. 25 - Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato

(Art. 45, comma 1, lett. a), del CCNL 17.12.2020)

1. Ai fini della definizione dei valori economici delle posizioni dirigenziali, preso atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione in Direzioni, le

parti fanno riferimento ai "Criteri generali per la graduazione delle posizioni Dirigenziali" approvati con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 324 del 09/12/2014 così come rettificato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 44 del 13/02/2015 ed all'ultima graduazione delle Direzioni della struttura organizzativa effettuata con D.S. 213 del 29/11/2019. Nella determinazione dell'importo della retribuzione di posizione il Sistema di

valutazione tiene conto della collocazione nella struttura organizzativa, della complessità organizzativa, delle responsabilità gestionali interne ed esterne, avendo riguardo anche agli incarichi ulteriori e specifici conferiti.

2. Conseguentemente convengono che per l'anno 2021 il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente sia destinato per il 70% a retribuzione di posizione e per il 30% a retribuzione di risultato.

3. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nei limiti delle disponibilità delle risorse, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: tra un minimo di € 23.240,56 e un massimo di € 45.102,87.

4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 6 del presente contratto. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del fondo del medesimo anno.

5. In caso di eventuale incapienza del Fondo, le parti sottoscriveranno un nuovo accordo per la determinazione delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 26 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

(Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)

1. Una quota pari al 30% del Fondo Retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti, è destinata annualmente alla retribuzione di risultato. Tale quota viene parametrata come segue:

- a) 70% valutazione della performance individuale del Dirigente;
- b) 10% valutazione della performance organizzativa di ente;
- c) 20% valutazione della performance organizzativa di direzione.

2. La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione di cui all'art. 23 del CCNL del 10.4.1996 in coerenza e nel rispetto delle previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. .

3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

4. La retribuzione della performance massima attribuibile è pari al 30% della retribuzione di posizione della Direzione di cui si è titolari. Tale percentuale è ulteriormente incrementata di un ulteriore 10% per le seguenti figure dirigenziali e di massima responsabilità che svolgono attività di particolare complessità strategica:

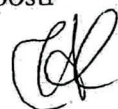
- Responsabile Servizi Finanziari;
- Vice Segretario Generale.

5. Ai Dirigenti cui venga affidata ad interim una o più Direzioni, oltre quella di cui si è titolare, la stessa o le stesse saranno remunerate complessivamente parametrando il risultato alla misura massima del 30% della retribuzione di posizione astrattamente prevista per la Direzione di maggior peso economico affidata ad interim e comunque entro i limiti del fondo risorse decentrate della dirigenza.

6. La determinazione del quantum della retribuzione di risultato, nei limiti degli importi massimi predetti, avverrà a seguito di valutazione annuale da parte del Nucleo Indipendente di Valutazione, sulla base dei criteri di premialità determinati nel sistema di valutazione permanente della performance.

7. Nel limite massimo del 10% del Fondo destinato alla Retribuzione di Risultato, specifici incarichi di direzione di particolari Unità di Progetto o incarichi di progettazione di particolare rilevanza, individuati con atto formale, possono essere remunerati con un incremento fino ad un massimo del 10% della Retribuzione individuale di risultato. Tale percentuale di incremento è definita nell'atto del legale rappresentante dell'Ente che dispone l'attribuzione dell'incarico.

La valutazione finale della performance di ciascun dirigente sarà effettuata sulla base dei criteri di premialità determinati nel Sistema di Valutazione permanente della performance dirigenziale proposti



dal Nucleo Indipendente di Valutazione ed adottati dalla Città Metropolitana con gli atti previsti dal proprio ordinamento.

Art. 27 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.

(Artt. 45, comma 1, lett. i), e 61 del CCNL 17.12.2020)

1. Al personale in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
3. In quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile il 100% del trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata a decorrere dalla data di decorrenza del presente contratto.

Art. 28 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero,

(Art. 45, comma 1, lett. f), del CCNL 17.12.2020)

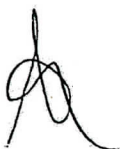
1. Le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano le seguenti ipotesi di esonero:
 - a) Dirigenti delle strutture addette ai servizi attinenti alla rete stradale, alla manutenzione degli edifici scolastici, ai servizi di protezione civile;
 - b) Dirigenti addetti alla elaborazione degli stipendi, anche per gli aspetti informatici, nel periodo dal 12 al 22 di ciascun mese, salvo che la durata dello sciopero non superi le 24 ore

Art. 29 - Lavoro Agile

1. Nelle more di una ridefinizione complessiva del sistema normativo e contrattuale disciplinante la materia, l'attività lavorativa in modalità agile è consentita ai Dirigenti con le modalità e nelle percentuali stabilite nel P.O.L.A. istituito ai sensi dell'art. 263, comma 4-bis, del Dl. 19 maggio 2020.
2. Sono fatte salve le disposizioni di maggior tutela disposte in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID 19 dai competenti organi ministeriali e regionali.

Art. 30 - Clausole finali.

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.



AREA DIRIGENZA

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO ANNO 2021

DESCRIZIONE	IMPORTO
FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO	€ 360.279,90

DESTINAZIONE FONDO 2021	IMPORTO
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (70%)	€ 252.195,93
RETRIBUZIONE DI RISULTATO (30%)	€ 108.083,97
TOTALE FONDO 2021	€ 360.279,90





Relazione illustrativa

(art. 40, comma 3 – sexies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)

Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale di qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Messina Parte Normativa ed Economica Anno 2021

La presente relazione illustra, ai sensi dell'art. 8 c. 6 del CCNL 17-12-2020 e dell'art. 40-bis c 1 sexies del DLgs 165-2001, gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo, utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012; illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali.

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione		23.12.2021
Periodo temporale di vigenza		Dal 1.1.2021 sino alla stipula di un nuovo CCDI
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): • Segretario Generale – Presidente • Vice Segretario Generale e Dirigente della I Dir. Servizi generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale e della II Direzione Servizi Finanziari e Tributarî – componente • Dirigente della III Direzione Viabilità Metropolitana, della IV Dir. Servizi Tecnici Generali e della V Dir. Ambiente e Pianificazione. – componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): • CGIL FP • CISL FPS • UIL FPL • CSA • DIREL
Soggetti destinatari		Tutto il personale con qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Messina con contratto a tempo indeterminato e determinato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il contratto definisce la disciplina normativa delle materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata dalla legislazione vigente e definisce la destinazione del Fondo risorse decentrate retribuzione di posizione e di risultato – anno 2021
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Trasmesso ai Revisori dei Conti in data 23/12/2021 prot. 977/AIC
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Certificazione dei Revisori prot. 298/REV del 28/12/2021 .
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che	Il Piano della performance 2021/2023, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato con Decreto Sindacale n. 3 del 27.01.2021

	in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2021-2023 è stato adottato con Decreto Sindacale n. 60 del 31.03.2021. Il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 ha disposto (con l'art. 52, comma 5) che "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si intende riferito all'articolo 10". Nel rispetto di tale normativa di legge, l'obbligo di pubblicazione scaturente dalle disposizioni dell'abrogato art. 11 del d.lgs. 150/2009 è adesso riferito al Piano della Performance e come tale è stato assolto nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web della Città Metropolitana alla voce "Performance". Nel rispetto della normativa di legge, per l'anno 2020 la Relazione sulla Performance è stata approvata con Decreto Sindacale n. 136 del 25.06.2021 e validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., in data 29/06/2021.
Eventuali osservazioni:		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

In riferimento ai punti A), B) e C) di cui alle prescrizioni contenute nello schema di relazione illustrativa del CCDI, in riferimento alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012, sui contenuti minimi ed obbligatori della relazione stessa, si espongono, in relazione all'intero articolato del CCDI sottoscritto:

- 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 trattata;*
- b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;*
- c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;*

Articolo 1 (Campo di applicazione)

Il contratto decentrato integrativo è stato redatto ai sensi dell'art. 1 del CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali e si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Messina con contratto a tempo indeterminato o determinato. Esso sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'1 gennaio 2021 e si intende rinnovato nella parte normativa sino a novazione derivante da successivi CCNL. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel CCDI sono da intendersi disapplicate. Il contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D. lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

Articolo 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto)

Il CCDI ha validità per il triennio 2021-2023 e conserva efficacia sino alla stipula di un nuovo CCDI. Le parti convengono di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali. Con cadenza annuale sono avviate le trattative per la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Per quanto non previsto dal presente accordo si rinvia alle norme dei CCNL vigenti.

Articolo 3 (Relazioni sindacali – Obiettivi e strumenti)

Le relazioni sindacali tra le parti sono stabilite sulla base di quanto previsto dai vigenti CCNL, dai DD.Leg.vi 150/2009, 165/2001 e 141/2011 e ss.mm.ii..

Per il presente contratto si applica inoltre l'art. 45 comma 4 del CCNL del 17.12.2020 che prevede:

"negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 44,"

Articolo 4 (Informazione), Articolo 5 (Confronto) Art. 6 (Organismo paritetico per l'innovazione) e Art. 10 (Clausole di raffreddamento):

Definiscono gli strumenti per costruire relazioni stabili tra l'Ente e i soggetti sindacali improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, nella reciproca considerazione dei rispettivi diritti, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Articolo 7 (Contrattazione collettiva integrativa- materie)

Definisce le materie oggetto di contrattazione integrativa così come esposto nell'art. 45 del CCNL vigente.

Articolo 8 (Contrattazione collettiva integrativa – soggetti)

Definisce i soggetti sindacali titolare della contrattazione integrativa come previsto nell'art. 7 del CCNL vigente.

Articolo 9 (Contrattazione collettiva integrativa – tempi e procedure)

L'articolo, oltre a ribadire la durata del contratto collettivo integrativo, precisa che la materia di cui all'art. 45 comma 1 lett. a) (definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) viene negoziata con cadenza annuale.

Definisce ancora le procedure relative al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa.

Articolo 11 (Contributi sindacali), Articolo 12 (Diritto di assemblea) Art. 13 (Interpretazione autentica delle clausole controverse)

Definiscono i rapporti economici dei dirigenti rispetto alle organizzazioni sindacali da essi prescelti per la loro rappresentanza e relativa quota associativa, nonché il diritto di assemblea (art. 11 del CCNL vigente) e le modalità per chiarire in maniera consensuale il significato di eventuali clausole controverse.

Articolo 14 (Orario di lavoro)

Il dirigente assicura la propria presenza giornaliera in servizio adeguando la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione e all'espletamento dell'incarico svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane.

Articolo 15 (Congedi per le donne vittima di violenza)

L'articolo detta le norme relative ai rapporti con le lavoratrici inserite in percorsi di protezione relative alla violenza di genere.

Articolo 16 (Unioni civili)

Assicura l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso.

Articolo 17 (Assenze retribuite)

Vengono elencate i casi nei quali i dirigenti hanno diritto alle assenze retribuite secondo i dettati dell'art. 19 del CCNL vigente.

Articolo 18 (Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita), art. 19 (congedo dei genitori), art. 20 (Aspettative per motivi personali o di famiglia), art. 21 (Assenze previste da particolari disposizioni di legge) e art. 22 (Altre aspettative previste da disposizione di legge).

Descrivono i casi previsti nel CCNL che riguardano le assenze dei dirigenti in ordine agli argomenti definiti nei titoli degli stessi articoli.

Articolo 23 (Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia)

L'articolo definisce i criteri per i casi in cui, a seguito di processi di riorganizzazione degli enti che comportano la revoca di un incarico dirigenziale al Dirigente venga conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico.

Articolo 24 (Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato)

Si definisce la composizione, ai sensi dell'art. 57 del CCNL vigente, del Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali.

Articolo 25 (Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato)

Vengono definiti le percentuali di finanziamento destinati alla retribuzione di posizione delle varie direzioni (70%) ed alla retribuzione di risultato (30%). La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna direzione, nei limiti delle risorse, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità tra un minimo di € 23.240,56 ed un massimo di € 45.102,87.

Articolo 26 (Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato)

L'articolo disciplina la quota del fondo destinata a remunerare la retribuzione di risultato pari al 30% del fondo come determinato all'articolo 25.

Il presente articolo parametrizza la quota del 30% di retribuzione del risultato come segue:

- a) 70% valutazione della performance individuale del Dirigente;
- b) 10% valutazione della performance organizzativa di Ente;
- c) 20% valutazione della performance organizzativa di direzione.

Viene infine precisato, che al dirigente cui venga affidata ad interim una o più direzioni, oltre quella di cui si è titolare, la stessa o le stesse saranno remunerate complessivamente parametrando alla misura massima del 30% dell'indennità di posizione astrattamente prevista per la Direzione di maggior peso economico affidata ad interim.

Articolo 27 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale)

Viene disciplinata la composizione del trattamento economico del personale in distacco sindacale così come previsto dall'art. 61 del CCNL vigente.

Articolo 28 (Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero)

La disciplina è armonica con l'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito della Area dirigenziale II del 07.05.2002, come previsto dall'art. 45 comma 1 lettera f) del CCNL vigente.

Articolo 29 (Lavoro Agile)

Nelle more di una ridefinizione complessiva del sistema normativo e contrattuale disciplinante la materia, l'attività lavorativa in modalità agile è consentita ai Dirigenti con le modalità e nelle percentuali eventualmente stabilite nel P.O.L.A. istituito ai sensi dell'art. 263, comma 4-bis, del Dl. 19 maggio 2020.

Articolo 30 (Clausole finali)

L'articolo rimanda, per quanto non previsto dal presente contratto, alle disposizioni di legge e a contratti quadro e nazionali vigenti.

D) Il contenuto del presente contratto integrativo è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009 e ss.mm.ii. .

F) Risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali

Con il Decreto sindacale n. 302 del 22/12/2020 sono stati approvati i criteri per il miglioramento dei processi di programmazione, controllo e valutazione, mettendoli in stretta connessione con il ciclo della gestione finanziaria e con il sistema dei controlli interni, con particolare riferimento al monitoraggio degli obiettivi.

Il Sistema prevede un monitoraggio periodico dell'andamento degli obiettivi ed un sistema di indicatori definiti nel Piano degli obiettivi e l'attribuzione di strumenti e risorse ai singoli centri di costo (Direzioni). Tali obiettivi vengono, così, posti a fondamento delle risorse variabili destinate annualmente dal contratto decentrato per l'espletamento dei progetti di miglioramento qualitativo dei servizi, come individuati negli atti dell'Ente e compendati e specificati nel Piano degli Obiettivi e nei documenti programmatici di bilancio.

In particolare, i progetti esplicitamente evidenziati nel Piano degli obiettivi rappresentano gli obiettivi sfidanti, innovativi, che comportano un conseguente miglioramento qualitativo e quantitativo del complesso sistema dei servizi provinciali.

In conclusione, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali sono quelli del puntuale e pieno raggiungimento degli obiettivi programmatici definiti nel Piano della Performance e del Piano degli Obiettivi della Città Metropolitana di Messina.

Messina, 23 DIC. 2021

Il Dirigente
(Avv. Anna Maria Tripodo)





Città Metropolitana di Messina
II DIREZIONE SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTARI
Ufficio Stipendi

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Area Dirigenza –

Anno 2021

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA
ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies del Decreto Legislativo n. 165/2001

Modulo I – La costituzione del fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa dell'Area Dirigenza

Il Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato– Area Dirigenza, dal corrente esercizio finanziario 2021 viene costituito in applicazione del CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali per il triennio 2016-2018, sottoscritto definitivamente in data 17 dicembre 2020.

Dall'esercizio 2021 è infatti prevista la disapplicazione delle seguenti disposizioni del CCNL del 23 dicembre 1999:

- art. 26 (finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato);
 - art. 27 (retribuzione di posizione), come modificato dall'art. 24 del CCNL del 22 febbraio 2006, ad esclusione dei commi 1 e 5;
 - art. 28 (finanziamento della retribuzione di risultato)
- che determinavano fino al 2020 le risorse del Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato.

Per l'esercizio 2021, le risorse del Fondo Finanziamento della Retribuzione di Posizione di Risultato, nel rispetto delle direttive contrattuali nazionali sopra specificate, sono state quantificate nell'importo complessivo di € 360.279,90 come meglio specificato di seguito:

Risorse storiche consolidate

.1.1 Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

L'Art 57 del CCNL 17/12/2020 ha previsto una nuova modalità di costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato del personale dirigenziale. In particolare è previsto che il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito con le seguenti risorse:

Art. 57, comma 2, lettera a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno.

L'importo suindicato per la Città Metropolitana di Messina è quantificato in **€ 347.362,45** al netto delle decurtazioni da applicare in base alla vigente normativa e che saranno meglio descritte successivamente.

Tale importo è dato dalle sottoelencate voci che comprendono le risorse storiche certe e stabili già certificate che sono confluite nelle risorse previste dall Art. 57 c.2 lett. A):

Descrizione	Importo
ART.26 c.1 a CCNL. 1998/01- RETRIB. DI POSIZ. ANNO 1998	€ 529.108,90
ART.26 c.1 d CCNL. 1998/01-INCREMENTI CCNL1998-2001	€ 15.563,31
ART.26 c.1 g CCNL. 1998/01-RIA E MAT EC.PERS.CESSATO	€ 25.938,75
ART.26 c.5 CCNL. 1998/01-RIDUZIONE STAB.DIRIG.	€ 72.663,00
TOTALE RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	€ 643.273,96

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Le risorse di cui sopra sono implementate dagli incrementi contrattuali, conseguenti all'applicazione dei precedenti contratti collettivi nazionali:

Descrizione	Importo
Art. 23 c.1 CCNL 22/02/06 (€520,00 x 15 dirigenti)	€ 7.800,00
Art. 23 c. 3CCNL 22/1/2004 (1,66% Monte S. 2001)	€ 9.945,26
Art. 4 c. 1 CCNL 14/05/2007 (€1.144 x 15 dirigenti)	€ 17.160,00
Art. 4 c. 4 CCNL 14/05/2007 (0,89 % M.S. 2003)	€ 11.299,85
Art. 16 c. 1 CCNL 22/02/2010 (478,40 % x 51 dirig.)	€ 7.176,00
Art. 16 c. 4 CCNL 22/02/2010 (1,78% M.S. 2005) solo retribuzione di risultato	€ 19.626,44
Art. 5 c. 1 CCNL 03/08/2010 (€ 611 x 15 dirig.)	€9.165,00
Art. 5 c. 4 CCNL 03/08/2010 (0,73 % M.S. 2007) solo Retribuzione di Risultato	€ 8.715,02
Totale incrementi da applicazione CCNL	€ 90.887,57

RIEPILOGO RISORSE STABILI	Importo
Totale Risorse Storiche Consolidate	€ 643.273,96
Totale incrementi da applicazione CCNL	€ 90.887,57
TOTALE RISORSE STABILI	€ 734.161,53

- 1.2 Sezione II - Risorse Variabili

Nel Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato – Area Dirigenza - per l'esercizio 2020 non sono state inserite le risorse variabili per consentire il mantenimento del limite previsto dalla normativa vigente, determinato nel Fondo dell'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

- 1.3 Sezione III - Decurtazione del fondo

Sulle risorse stabili sopra quantificate sono state effettuate le decurtazioni previste dalla della vigente legislazione.

Descrizione	Importo
Riduzione permanente ai sensi dell'art.1 c. 456 Legge n.47/2016 - Consolidamento decurtazione Art. 9, comma 2-bis D.lgs. 78/2010	-174.061,72
Decurtazione del Fondo per superamento Fondo 2015 ai sensi dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017;	-€ 4.319,90
Decurtazione del Fondo in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio per l'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017	-208.417,47
TOTALE RIDUZIONI APPLICATE SUL FONDO ANNO 2020	-386.799,09

Art.57 c. 2, lettera a) unico importo annuale
--

Si perviene così nell'importo unico annuale previsto dall'Art. 57 C.2 lett. a) nel quale sono confluite tutte le risorse certe e stabili sopra elencate:

Descrizione	Importo
Somme regolate dal contratto Risorse Stabili	€ 734.161,53
Totale decurtazioni da applicare al Fondo ai sensi dell'art.1 c. 456 Legge n.47/2016 e dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017	-386.799,09
TOTALE RISORSE IMPORTO UNICO ANNUALE	€ 347.362,44

Il medesimo Art.57 c. 2, alle lettere b) c) d) ed e) prevedeva la possibilità di stanziare ulteriori risorse stabili per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

Questo Ente non ha incrementato il Fondo di tali risorse in quanto non rientrante in nessuna delle disposizioni previste dal succitato art. 57 c.2 lett. b, c, d, e.

E' stato invece inserito il seguente incremento previsto dall'Art. 56 del CCNL:

Art.56 c. 1	<i>all'1,53% del monte salari della dirigenza dell'anno 2015.</i>	€ 12.917,45
--------------------	---	--------------------

- 1.4 Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi, sottoposta a certificazione, elaborata sulla base delle sezioni precedenti

RIFERIMENTO CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO
RISORSE STABILI		
Art.57 c. 2, lettera a)	unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno	€ 347.362,45
Art.57 c. 2, lettera b)	risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali)	0
Art.57 c. 2, lettera c)	importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dal 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità;	0
Art.57 c. 2, lettera d)	somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico)	0
Art.57 c. 2, lettera e)	risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	0
Art.56 c. 1	all'1,53% del monte salari della dirigenza dell'anno 2015.	€ 12.917,45
TOTALE FONDO 2021		€ 360.279,90

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Le risorse sopra descritte sono destinate alla remunerazione degli Istituti della Retribuzione di Posizione e di Risultato per la Dirigenza, ai sensi del vigente C.C.D.I di parte normativa, e nel rispetto dei parametri previsti dalla normativa nazionale.

Pertanto le risorse costituenti il fondo per l'anno 2021, tenuto conto della misura minima prevista dall'art.57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 per il finanziamento della retribuzione di risultato, destinate alla remunerazione degli Istituti della Retribuzione di Posizione e di Risultato per la Dirigenza sono così ripartite:

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO ANNO 2021

DESCRIZIONE	IMPORTO
<i>FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO</i>	€ 360.279,90

<i>DESTINAZIONE FONDO 2021</i>	IMPORTO
<i>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (70%)</i>	€ 252.195,93
<i>RETRIBUZIONE DI RISULTATO (30%)</i>	€ 108.083,97

Nel Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2021, di cui la presente relazione costituisce parte integrante, vengono descritte in modo più dettagliato le modalità di erogazione degli Istituti sopra citati.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO ANNO 2021

AREA DIRIGENZA

RIFERIMENTO CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO
RISORSE STABILI		
Art.57 c. 2, lettera a)	unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno	€ 347.362,45
Art.57 c. 2, lettera b)	risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali)	
Art.57 c. 2, lettera c)	importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dal 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità;	
Art.57 c. 2, lettera d)	somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico)	
Art.57 c. 2, lettera e)	risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	
Art.56 c. 1	all'1,53% del monte salari della dirigenza dell'anno 2015.	€ 12.917,45
	TOTALE FONDO 2021	€ 360.279,90

Il Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato 2021 Area Dirigenza è stato costituito con determinazione n. 148 del 25/02/2021

- Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

- Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidino correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Con la presente relazione tecnico-finanziaria vengono individuati e quantificati i costi del Fondo della Dirigenza per l'esercizio 2021 e ne viene attestata la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali del Bilancio.

Tutte le risorse relative al Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato – Area Dirigenza per l'anno 2021, per un importo complessivo pari ad € 360.279,90 vengono stanziare nei diversi capitoli di spesa del Bilancio 2021 dell'Ente, di pertinenza del Fondo stesso e sono oggetto di costante verifica tra sistema contabile e dati gestionali del Fondo.

L'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento economico della dirigenza non può superare il corrispondente importo destinato nell'anno 2016 (D.Lgs. 75/2017 - art. 23 comma 2).

L'integrazione prevista dall'art.56, non è assoggettata ai limiti di crescita dei fondi, in quanto derivante da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica (orientamento consolidato ed in linea con quanto già stabilito dalla sezione autonomie della Corte dei Conti con Delibera 19/2018, riguardante gli incrementi previsti dal CCNL Funzioni Locali 2016/2018)

Tutti gli importi indicati nella presente relazione tecnico-finanziaria redatta ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies del Decreto Legislativo n. 165/2001, sono da intendersi non comprensivi di oneri riflessi ed IRAP.

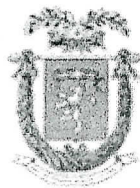
Si attesta che è stato osservato quanto disposto dall'art. 1 c.557 L.296/2006 e ss.mm. ii in ordine al contenimento della spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011/2013.

Si specifica infine che la previsione di spesa per il corrente esercizio finanziario afferente il Fondo Retribuzione di posizione e di Risultato deriva esclusivamente dal finanziamento della parte stabile del Fondo.

LA RESPONSABILE DELL'UFFICIO
(Dott.ssa Maria Rosa Sparacino)

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Dott. Massimo Ranieri)

LA DIRIGENTE
(Dott.ssa Anna Maria Tripodo)



Città Metropolitana di **MESSINA**

Collegio dei Revisori

Al Dirigente della II Direzione
"Servizi Finanziari e Tributarî"
Servizio "Gestione Giuridica del Personale"
Ufficio "Applicazione Istituti Contrattuali"

E, p.c. Al Sindaco della Città Metropolitana di Messina

Al Commissario Straordinario

Al Segretario Generale

LORO SEDI

Prot. n. 298/REV del 28/12/2021

Inviata mezzo e-mail
revisori@cittametropolitana.me.it

OGGETTO: Trasmissione Parere del Collegio dei Revisori dei Conti: "Relazioni della pre-intesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area Dirigenza - Anno 2021".

Con la presente, nella qualità di Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti di codesto Spett.le Ente, trasmetto parere espresso dal Collegio in data 28/12/2021, elencato nella nota cui in oggetto.

L'occasione è gradita per porgere Distinti saluti

Messina, 28 dicembre 2021

Il Presidente del Collegio dei Revisori
f.to Dott. Giuseppe Galati



Città Metropolitana di **MESSINA**

Collegio dei Revisori dei Conti

PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI SUI PROFILI DI COMPATIBILITA' NORMATIVA E ECONOMICO-FINANZIARIA DELLA PRE-INTESA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DIRIGENZA - ANNO 2021.

L'anno 2021 il giorno 28 del mese di dicembre, il Collegio dei Revisori dei Conti della Città Metropolitana di Messina nelle persone dei signori:

- Dott. GALATI Giuseppe - Presidente
- Dott. MESSINEO Salvatore – Componente
- Rag. VICARI Rosario - Componente

riunitosi, per completare l'esame della documentazione relativa alla **pre-intesa al contratto collettivo decentrato integrativo del personale di qualifica dirigenziale anno 2021**, sottoscritta in data 23/12/2021 dalla delegazione trattante di parte pubblica, ai fini dell'espressione del parere di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001;

VISTI

- l'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001 avente per oggetto *"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori"*, effettuato dall'organo di revisione economico-finanziaria, nel caso dal Collegio dei Revisori dei Conti;
- l'art. 8, comma 6, del CCNL del 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali che prevede che *"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i*

vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001";

PREMESSO CHE

- le disposizioni specifiche del D.Lgs. n. 165/2001 prevedono:
 - all'art. 40, comma 3 bis che *"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ogni amministrazione";*
 - all'art. 40, comma 3 quinquies che *"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale", da cui consegue la nullità delle clausole difformi;*
 - all'art. 40, comma 3 sexies che *"A corredo di ogni contratto le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali del Ministero dell'Economia e Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1";*
- i controlli in materia di contrattazione decentrata integrativa sono stati modificati per effetto delle disposizioni introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009 ed afferiscono sia alla compatibilità dei costi della stessa con i vincoli di bilancio, sia ai vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con riferimento alle disposizioni inderogabili sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori;
- come meglio precisato nella circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, l'organo di controllo ovvero sia nel caso di specie, il Collegio dei Revisori dei Conti, deve effettuare una certificazione positiva su tutti gli aspetti normativi della contrattazione decentrata integrativa, attestando *"norma per norma la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto";*

- il predetto controllo deve essere effettuato dall'organo di revisione economica-finanziaria prima dell'autorizzazione da parte dell'organo di governo alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;

PRESO ATTO CHE

- con mail del 24/12/2021 (prot. n.977/AIC del 23/12/2021) è stata inviata al Collegio dei Revisori la pre-intesa sul CCDI del personale di qualifica dirigenziale anno 2021, sottoscritta in data 23/12/2021 dalle delegazioni trattanti di parte pubblica;
- la predetta ipotesi di CCDI è stata accompagnata dalla relazione illustrativa parte normativa, nonchè dalla relazione tecnico-finanziaria;
- il Fondo retribuzione di posizione e di risultato dirigenziale anno 2021 è stato costituito con Determinazione Dirigenziale n.148 del 23/02/2021;
- L'art. 57, comma 2, lett. a) del nuovo contratto prevede che dal 2021 (anno successivo a quello di sottoscrizione), il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, sia annualmente costituito Da "unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno".

ESAMINATA

la documentazione prodotta,

ESAMINATI ALTRESI'

i seguenti documenti utili o necessari per l'espressione del parere in epigrafe:

- Decreto Sindacale n.3 del 27/01/2021 con il quale è stato approvato il Piano della Performance 2021/2023 e il "Piano degli obiettivi 2021-2023";
- per l'anno 2020 la Relazione sulla Performance è stata approvata con Decreto Sindacale n. 136 del 25.06.2021 e validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., in data 29/06/2021;
- Decreto Sindacale n.60 del 31/03/2021 con il quale è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2021-2023;
- Delibera del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Metropolitano n.175 del 23/12/2020 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021-

2023) e delibera n. 179 del 24/12/2020 relativa all'approvazione del Bilancio di Previsione 2021-2023;

RILEVATO CHE

- Le somme del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa area dirigenziale per l'anno 2021 sono costituiti con Determina Dirigenziale n. n.148 del 23/02/2021 per euro **347.362,44**;
- E' stato inserito l'incremento previsto dall'art.56 del CCNL, per euro **12.917,45**;
- Relativamente all'ipotesi di utilizzo del fondo per la contrattazione integrativa, le risorse come sopra determinate, sono state destinate ai seguenti importi (in euro):

Destinazione Fondo 2020	Anno 2020
Retribuzione di posizione (70%)	252.195,93
Retribuzione di risultato (30%)	108.083,97
Totale Fondo 2020	360.279,90

ACCERTATO CHE

- la relazione illustrativa parte normativa e la relazione tecnico-finanziaria, sono state predisposte secondo lo schema della circolare n. 25 del 19/07/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato;
- i fondi contrattuali per l'anno 2021 sono stati costituiti in conformità alla normativa vigente e l'onere scaturente dalla contrattazione in esame trova copertura dalle disponibilità di bilancio;
- il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

tutto ciò premesso, richiamato e considerato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, il sottoscritto Collegio dei Revisori dei Conti

ATTESTA

la compatibilità legislativa e contrattuale di ogni norma inclusa nella predetta pre-intesa sottoscritta e la compatibilità economico-finanziaria degli oneri presunti derivanti dall'applicazione

della **PRE-INTESA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE per l'anno 2021**, come da stime di valori e proiezioni contenute nelle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria predisposte dall'Ente.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. GALATI Giuseppe - Presidente – Firma digitale

Dott. MESSINEO Salvatore - Componente – Firma digitale

Rag. VICARI Rosario - Componente – Firma digitale