



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Decreto Sindacale

n. 315 del 29/12/2023

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale di area dirigenziale. Parte normativa ed economica anno 2023

IL SINDACO METROPOLITANO

l'anno duemilaventitrè il giorno VENTINOVE del mese di DICEMBRE,
alle ore 11:05, nella sede di Palazzo dei Leoni, il Sindaco Metropolitan Dott. Federico Basile
con l'assistenza del Vice Segretario Generale Avv. Anna Maria Tripodo:

Vista l'allegata proposta di decreto relativo all'oggetto;

Vista la L.R. n. 15 del 04.08.2015 e successive modifiche ed integrazioni;

Viste le LL.RR. n. 48/91 e n. 30/2000 che disciplinano l'O.R.EE.LL.;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visti i pareri, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000:

- per la regolarità tecnica, dal Dirigente proponente;
- per la regolarità contabile e per la copertura finanziaria della spesa, dal Dirigente della II Direzione – Servizi Finanziari;

DECRETA

APPROVARE la proposta di decreto indicata in premessa, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, facendola propria integralmente.



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Proposta di Decreto Sindacale

della “SEGRETERIA GENERALE ”

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale di area dirigenziale. Parte normativa ed economica anno 2023

PREMESSO che l’art. 45 del CCNL relativo al personale dell’Area delle Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020, demanda la determinazione circa le modalità di utilizzo delle risorse decentrate alla contrattazione decentrata integrativa annuale;

CHE con D.S. n. 137/2023 del 27/06/2023 è stato approvato il nuovo “Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale”

CHE con DS n. 313/2023 del 19/12/2023 è stato approvato l’aggiornamento al “Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale”

CHE con DS 257 DEL 17/11/2023 è stato approvato il nuovo “Sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali”

CHE si è reso necessario adeguare il CCDI ai nuovi atti organizzativi dell’Ente;

CHE con Determinazione Dirigenziale n. 1716 del 11/05/2023 si è provveduto alla costituzione del Fondo Risorse Decentrate relativo al personale dirigente – Anno 2023;

CHE con Determinazione Dirigenziale n. 3976 del 18/10/2023 si è provveduto alla Integrazione di parte variabile Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato Dirigenti della Città Metropolitana di Messina – Anno 2023

DATO ATTO CHE, appositamente convocata per il confronto sulla modifica degli artt. 25 e 26 e integrazione con gli artt. 26 bis e 26 ter della nuova bozza di CCDI di Parte normativa ed economica anno 2023, la delegazione trattante si è riunita in data 26/09/2023 ed ha espresso parere favorevole alla nuova ipotesi di contratto decentrato di natura normativa ed economica per l’anno 2023, i cui contenuti sono riportati nel verbale di delegazione trattante;

VISTE la relazione illustrativa redatta dalla Segretaria Generale , e la relazione Tecnico-finanziaria redatta dal Funzionario reggente della II Direzione “ Servizi Finanziari e Tributari”, secondo la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell’Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19.07.2012, relative all’ipotesi di CCDI parte Normativa ed Economica, del personale dirigenziale per l’anno 2023, sottoscritta in data 26/09/2023 ;

VISTA la relativa certificazione del Collegio dei Revisori dei conti espressa ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata di parte economica con i vincoli di bilancio, protocollo n. 49174 del 28/12/2023, che attesta la compatibilità normativa e contrattuale sull’ipotesi di contratto e sulla compatibilità della spesa conseguente al testo negoziale sottoposto al controllo;

RITENUTO l’accordo complessivo meritevole di approvazione in quanto i contenuti rispecchiano le direttive conferite dall’Amministrazione;

RITENUTO, pertanto, di dover autorizzare i componenti della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato sulla base della preintesa sottoscritta in data 26/09/2023;

VISTO il CCNL relativo al personale dell’Area delle funzioni locali stipulato il 17.12.2020, relativo al triennio 2016 - 2018;

VISTO il D.P.R. n° 267/2000, nonché le LL.RR. 48/91 e n° 30/2000 che disciplinano l’ordinamento degli Enti Locali in Sicilia;

VISTO lo Statuto Provinciale;

VISTO il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e Servizi, approvato con Decreto Sindacale n. 122 del 05.07.2019;

ACCERTATA l’inesistenza di conflitti di interesse ai sensi della normativa vigente;

Si propone che il Sindaco Metropolitan

DECRETI

1) CONDIVIDERE l’ipotesi di CCDI di Parte normativa ed economica anno 2023, per il personale di area dirigenziale, sottoscritta dalla delegazione trattante di parte pubblica in data 26/09/2023 qui allegato in copia corredata dalla:

- relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria, redatte ai sensi dell’art. 40, comma 3 sexies del D.Lgs. n. 165/2001;

- certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti, espressa ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata di parte economica con i vincoli di bilancio, protocollo n. 49174 del 28/12/2023 che attesta la compatibilità normativa e contrattuale sull’ipotesi di contratto e sulla compatibilità della spesa conseguente al testo negoziale sottoposto al controllo, ai sensi dell’art. 40, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001.

2) AUTORIZZARE la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo decentrato annuale per l'anno 2023.

3) DARE ATTO CHE ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs.165/2001:

- comma 5, l'amministrazione ai fini di cui all'articolo 46, comma 4, è tenuta a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

- Comma 7, in caso di mancato adempimento delle prescrizioni richiamate, oltre alle sanzioni previste dall'articolo 60, comma 2, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa e che gli organi di controllo previsti dal comma 1 vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni dell'articolo 40 bis.

4) INCARICARE tutti i dirigenti delle Direzioni su cui si articola l'Ente di dare piena attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti nel contratto decentrato dopo la sottoscrizione dello stesso e a tutti gli adempimenti procedurali.

5) DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile.

Il Funzionario

F.to Sebastiano Massimo De Salvo

Il V. SEGRETARIO GENERALE

F.to Avv. Anna Maria Tripodo

SI ALLEGANO I SEGUENTI DOCUMENTI:

1. Ipotesi di CCDI di Parte normativa ed economica anno 2023, per il personale di area dirigenziale, sottoscritto in data 26.09.2023;
2. Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico finanziaria, ex circolare 25/MEF del 19/07/2012, relative all'ipotesi di CCDI di Parte normativa ed economica anno 2023
3. Certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti, protocollo n. 49174 del 28/12/2023



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

allegato alla proposta di Decreto Sindacale

**OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Contratto Collettivo
Decentrato Integrativo per il personale di area dirigenziale. Parte normativa ed economica
anno 2023**

Sulla presente proposta di decreto si esprime, ai sensi degli artt. 12, della L.R. 30/2000 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere di regolarità tecnica: **FAVOREVOLE/~~NON FAVOREVOLE~~** attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Addi 29.12,2023

IL V. SEGRETARIO GENERALE

F.to Avv. Anna Maria Tripodo



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE E ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

allegato alla proposta di Decreto Sindacale

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale di area dirigenziale. Parte normativa ed economica anno 2023

La presente proposta non necessita di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente

Sulla presente proposta di decreto si esprime, ai sensi degli artt. 12, della L.R, 30/2000 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, parere **FAVOREVOLE** di regolarità contabile”

Sulla presente proposta di decreto si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, parere **FAVOREVOLE** di regolarità contabile con attestazione della copertura finanziaria (art. 151, comma 4, D. Lgs. 267/2000):

si attesta l'avvenuta registrazione della seguente prenotazione di impegno di spesa:

Impegno	Importo	Capitolo	Bilancio

si attesta l'avvenuta registrazione della seguente diminuzione di entrata:

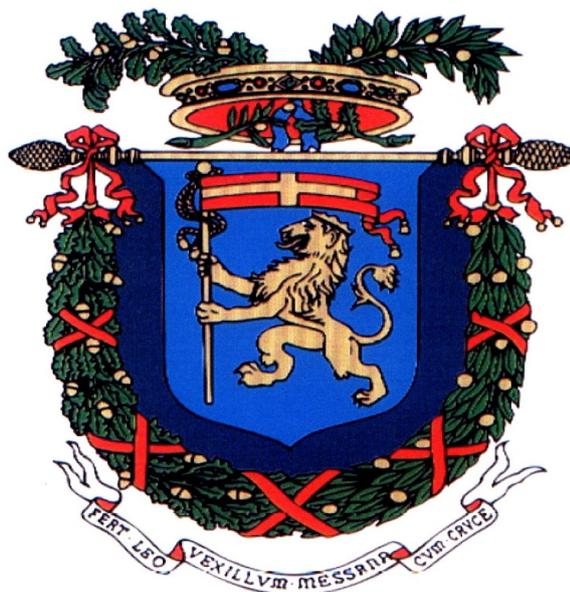
Diminuzione Entrata	Importo	Capitolo	Bilancio

Addi 29.12.2023

Il Funzionario Responsabile

IL DIRIGENTE
Servizi Finanziari e Tributarî
F.to Dott.ssa Maria Grazia Nulli

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA



**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE DELLA CITTA'
METROPOLITANA DI MESSINA
PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA ANNO 2023**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE
DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA
PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA - ANNO 2023**

**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 dei 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 statuari. 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 certificata, 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 comporta, 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 comparto.
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, predisponde, 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 resi 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 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.

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. Le Parti, preso atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione della Struttura dell'Ente, definiscono i valori economici delle posizioni dirigenziali riportati nella tabella che segue,

	Range punteggio attribuito	Valore economico (retribuzione di posizione)
I^ fascia	Da 84 a 100 punti	€ 45.512,37
II^ fascia	Da 73 a 83 punti	€ 40.000,00
III^ fascia	Da 62 a 72 punti	€ 30.000,00
IV^ fascia	Da 30 a 61 punti	€ 20.000,00
V^ fascia	Fino a 30 punti	€ 11.942,67

e convengono nel destinare le risorse del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale dell'Ente, quanto segue:

- 1) 70% del fondo decentrato integrativo a titolo di Retribuzione di posizione;
- 2) 30% del fondo decentrato integrativo a titolo di Retribuzione di risultato

2. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 23 del presente contratto.

3. 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 23 del presente contratto. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo per il medesimo anno.

Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

4. In caso di eventuale incapienza del Fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e, conseguentemente, 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. Ai Dirigenti, per effetto della assegnazione di competenze complesse alle strutture, sarà corrisposta una indennità di risultato fino ad un importo massimo del 30% del valore della posizione attribuito alla struttura ricoperta, previa valutazione degli obiettivi raggiunti.

2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo il seguente schema:

Punteggio		Valutazione	Premialità
DA	A		
0	49	Negativa ai fini dell'applicazione dell'art. 55, c. 1, lett. f-quinquies, D.lgs. 30.03.2001, n. 165 e ss.mm.ii. Negativa ai fini della "responsabilità dirigenziale" ex art. 33 del CCNL del 17.12.2020 Area Funzioni Locali" ed ex art. 21 D.lgs. 165/2001	Nessuna Retribuzione di risultato e
50	59	Insufficiente ai fini della erogazione della retribuzione di risultato ma non negativa ai fini della "responsabilità dirigenziale" ex art. 33 del CCNL del 17.12.2020 Area Funzioni Locali" ed ex art. 21 D.lgs. 165/2001 nonché ai fini dell'applicazione dell'art. 55, c. 1, lett. f-quinquies, D.lgs. 30.03.2001, n. 165 e ss.mm.ii.	Nessuna Retribuzione di risultato e
60	70	Sufficiente	60% della retribuzione di risultato massima prevista
71	80	Buona	80% della retribuzione di risultato massima prevista
81	90	Ottima	90% della retribuzione di risultato massima prevista
91	100	Eccellente	100% della retribuzione di risultato massima prevista

4. Al fine di consentire il miglioramento dei risultati nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato dall'Ente, le Parti concordano che il sistema di valutazione delle prestazioni attese per i Dirigenti debba prevedere fasi intermedie di monitoraggio e verifica con cadenza semestrale da parte dei preposti organi di controllo gestionale e strategico, con successiva comunicazione ai Dirigenti interessati.

5. In ogni caso, l'importo complessivo della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente, per ciascun anno, relativamente alla somma degli incarichi allo stesso conferiti non può eccedere la misura massima dell'80% della retribuzione di posizione massima.

Art. 26 bis - Incarichi *ad interim* e incarichi aggiuntivi.
(Artt. 45, comma 1, lett. c), e 58 del CCNL 17.12.2020)

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità

all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo lo schema di cui all'art. 26, del presente contratto e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori ad un mese.

Il numero massimo di posizioni ricoperte *ad interim* non può superare il numero di due.

3. Qualora l'incarico dovesse protrarsi oltre i dodici mesi, l'Ente adotta principi di avvicendamento degli incarichi, tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.

Art. 26 ter - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali dei Dirigenti Avvocati - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.

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

1. In conformita' al principio di onnicomprensivita' del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.

2. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti

a) introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 con particolare riferimento ai:

- contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;

- convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

b) risorse per onorari professionali per i Dirigenti Avvocati dell'Ente secondo la specifica disciplina di settore;

c) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;

d) proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi dall'Ente ai sensi dell'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992;

3. I compensi professionali dovuti ai Dirigenti Avvocati dell'Avvocatura dell'Ente che abbiano prestato la propria attività professionale sono erogati, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 23/12/1999, secondo i principi di cui al R.D. 27.11.1933, n 1578 e nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito, con modificazioni, con la Legge n. 114/2014, come retribuzione di risultato in base ai criteri e alle modalità definiti dall'Amministrazione, previa contrattazione collettiva integrativa. Si precisa che i compensi destinati all'Avvocatura per sentenze favorevoli sia nel caso in cui siano posti a carico della controparte e sia nel caso di spese compensate, non concorrono alla quantificazione del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.

4. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, in favore dei Dirigenti della Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato o determinato con contratto di almeno sei mesi, per il versamento dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, fatta salva la volontà del Dirigente di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposito decreto del Sindaco Metropolitan, può provvedere alla destinazione delle risorse di cui al presente comma ad uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente. La liquidazione delle predette somme è effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

5. Con riferimento alla disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui al presente articolo si rinvia ai Regolamenti di settore adottati previo confronto con le organizzazioni sindacali o contrattazione.

6. Fatte salve esplicite disposizioni di legge che ne consentono il pieno cumulo o l'esplicita decurtazione, la corresponsione di compensi aggiuntivi o professionali effettivamente percepiti dai Dirigenti destinatari di leggi speciali, non assorbe integralmente la retribuzione di risultato loro spettante, tenuto conto dei gradi di interazione che caratterizzano l'attività dell'Ente, in relazione ai principi derivanti dal D. Lgs. n. 150/2009 in materia di performance di ente e struttura. Pertanto, sono definiti i seguenti indici di correlazione:

Indici di correlazione	Retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali oltre il 100% della retribuzione di risultato	10% del valore della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il	20% della retribuzione di risultato

80% e il 100% della retribuzione di risultato	
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 50 % e il 79% della retribuzione di risultato	50% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 25% e il 49% della retribuzione di risultato	75% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali inferiori al 25% della retribuzione di risultato	100% della retribuzione di risultato.

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.

ACCORDO DI PARTE ECONOMICA – ANNO 2023

AREA DIRIGENZA

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO ANNO 2023

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

<i>DESTINAZIONE FONDO 2023</i>	IMPORTO
<i>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (70%)</i>	€ 252.195,93
<i>RETRIBUZIONE DI RISULTATO (30%)</i>	€ 108.083,97
TOTALE FONDO 2023	€ 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 2023

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		
Periodo temporale di vigenza		Dal 1.1.2023 sino alla stipula di un nuovo CCDI
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Generale – Presidente • Vice Segretario Generale e Dirigente della I Dir. Servizi generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"> • CGIL FP • CISL FPS • UIL FPL • 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 2023
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Trasmesso ai Revisori dei Conti in data <u>21/12/2023</u> prot. n. <u>48266</u>_____
		Certificazione dei Revisori _____.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	Con D.S. n. 201 dell'11/08/2023 avente per oggetto : "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025" è stato approvato il Piano definitivo degli obiettivi 2023 nonché la sezione relativa al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2023-2025.

	accessoria	Nel rispetto della normativa di legge, per l'anno 2022 la Relazione sulla Performance è stata approvata con Decreto Sindacale n. 147 del 07.07.2023 e validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.
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, le modifiche agli artt. 25, 26, e le integrazioni con gli artt. 26 bis, e 26 ter rispetto al precedente CCDI 30.12.2021:

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)

Si è reso necessario modificare l'art. 25 per adeguarlo all'adottando **“Sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali”**

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

Art. 26 bis - (incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi)

Art. 26 ter - (Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali dei Dirigenti Avvocati - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato)

Si è reso necessario modificare il precedente art. 26 e procedere alla sua integrazione con gli artt. 26 bis e 26 ter per adeguarli al nuovo **“Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale”** approvato con D.S. n. 137/2023 del 27/06/2023.

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 D.S. n. 137/2023 del 27/06/2023, che approva il nuovo **“Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale”**, sono stati adeguati 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 compendiate e specificate 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 Integrato di Attività ed Organizzazione e del correlato Piano degli Obiettivi della Città Metropolitana di Messina 2023/25.

Messina, 02/10/2023

Il Segretario Generale
f.to Rossana Carrubba



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

Relazione tecnico-finanziaria
ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies del Decreto Legislativo n. 165/2001

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Area Dirigenza

Anno 2023

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, anno 2023, è stato costituito provvisoriamente con Determinazione Dirigenziale n. 1716 dell'11/05/2023, e integrato di parte variabile con Determinazione Dirigenziale n. 3976 del 18/10/2023 in applicazione di quanto disposto dal CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali per il triennio 2016-2018, sottoscritto definitivamente in data 17 dicembre 2020, per l'importo complessivo di € **360.460,98**, secondo i seguenti valori:

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO ANNO 2023 AREA DIRIGENZA		
RISORSE STABILI		
<i>Art.57 c. 2, lettera a) CCNL 2016/2018</i>	<i>RISORSE CERTE E STABILI CERTIFICATE NEL FONDO 2020 CHE CONFLUISCONO NELLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 57 C. 2 L. A)</i>	€ 747.078,98
<i>Art.57 c. 2, lettera c)</i>	<i>R.I.A. personale cessato dal servizio dal 2021</i>	€ 181,09
<i>Art.57, C. 2, lettera e)</i>	<i>Risorse autonome</i>	€ 0,00
TOTALE RISORSE STABILI		€ 747.260,07
RISORSE VARIABILI		
<i>Art.57 c. 2, lettera c)</i>	<i>rateo della R.IA. personale dirigenziale cessato dal servizio nel 2022</i>	€ 0,00
<i>Art.57 c. 2, lettera b)</i>	<i>Incentivi tecnici dirigenti - Art. 8 c.5 D.L.. 13/2023</i>	€ 0,00
	<i>Compensi professionali</i>	€ 0,00
	<i>Risorse previste da disposizioni di Legge</i>	€ 0,00
<i>Art.57, C. 2, lettera d)</i>	<i>Onnicomprensività</i>	€ 1.798,63
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 1.798,63
TOTALE RISORSE FONDO 2023		€ 749.058,70
DECURTAZIONI FONDO		
<i>Decurtazione permanente storicizzata ai sensi dell'art. 1 c. 456 L.147/2013</i>		-€ 174.061,72
<i>Decurtazione Art. 23 c. 2 D.Lgs. N. 75/17 :</i>		-€ 214.535,99
TOTALE FONDO DIRIGENTI ANNO 2023		€ 360.460,98

1.1 Risorse storiche consolidate- 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 sia costituito con le seguenti risorse:

-Art. 57, comma 2, lettera a): **€ 747.078,98**

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.

Art.57 comma 2, lettera c) **€ 181,09**

importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio l'anno successivo a quello di entrata in vigore del CCNL.

RIEPILOGO RISORSE STABILI	IMPORTO
Totale Risorse Storiche Consolidate	€ 747.078,98
RIA personale cessato	€ 181,09
TOTALE RISORSE STABILI	€ 747.260,07

- 1.2 Sezione II - Risorse Variabili

Nel Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato – Area Dirigenza - per l'esercizio 2023 sono state inserite le risorse variabili necessarie all'attribuzione di compensi professionali, per prestazioni rese presso altri Enti, da un dirigente della Città Metropolitana di Messina, per l'importo di € 1.798,63, al netto di oneri contributivi ed irap.

In conformità al principio di omnicomprensibilità del trattamento economico dei dirigenti, tali risorse devono confluire nel Fondo risorse decentrate della dirigenza e saranno distribuite secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e dal relativo C.C.D.I..

Tali risorse, come si vedrà meglio nella sezione 1.3, relativa alle decurtazioni del Fondo, saranno oggetto di riduzione, 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.

Art.57 comma 2, lettera d) omnicomprensività **€ 1.798,63**

- 1.3 Decurtazione del fondo

Alle risorse sopra quantificate, sono state applicate le seguenti 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 ai sensi dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2017: superamento Fondo 2016	-€ 6.118,53
Decurtazione del Fondo ai sensi dell'art.23 c. 2 del D.Lgs 75/2017: Decurtazione proporzionale alla riduzione del personale in servizio per l'anno 2016	-208.417,47
TOTALE RIDUZIONI APPLICATE SUL FONDO ANNO 2023	-388.597,72

- 1.4 Sezione IV - Sintesi della definizione delle risorse del Fondo per la contrattazione integrativa

Questa sezione è dedicata alla sintesi delle risorse del Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato, elaborata sulla base delle sezioni precedenti.

Sulla scorta delle suesposte indicazioni, si perviene pertanto al seguente quadro sintetico nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili nonché le risorse variabili, sopra descritte e le decurtazioni applicate:

Descrizione	Importo
Somme regolate dal contratto, Risorse Stabili. Risorse Variabili	€ 749.058,70
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	-388.597,72
TOTALE FONDO DIRIGENTI ANNO 2023	€ 360.460,98

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

2.1 Destinazioni non regolate specificamente dal Contratto Integrativo.

Non sono previste destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo.

2.2 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 – Area Dirigenza - di parte economica e normativa, per il triennio 2023/2025, che conserva efficacia fino alla sottoscrizione del successivo CCDI.

Le risorse costituenti il fondo per l'anno 2023, nel rispetto dell'articolato contrattuale del C.C.D.I. – Area Dirigenza, sono così ripartite:

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO ANNO 2023

DESCRIZIONE	IMPORTO
<i>FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO</i>	€ 360.460,98

<i>DESTINAZIONE FONDO 2023</i>	IMPORTO
<i>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (70%)</i>	€ 252.322,68
<i>RETRIBUZIONE DI RISULTATO (30%)</i>	€ 108.138,30

Nel CCDI 2023 Area Dirigenza, parte economica, di cui la presente relazione è parte integrante, vengono evidenziati criteri e modalità di attribuzioni delle Indennità di Posizione e di Risultato.

2.3 Destinazioni ancora da regolare

Non sono previste destinazioni ancora da regolare

2.4 Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

<i>DESTINAZIONE FONDO 2023</i>	IMPORTO
<i>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (70%)</i>	€ 252.322,68
<i>RETRIBUZIONE DI RISULTATO (30%)</i>	€ 108.138,30

2.5 Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (parte eventuale)

Non sono previste destinazioni allocate all'esterno del Fondo.

2.6 Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Le risorse quantificate che costituiscono il Fondo della Retribuzione di Posizione e di Risultato per la Dirigenza, hanno natura certa e continuativa, trovano copertura finanziaria nel Bilancio dell'Ente e rispettano tutti i vincoli previsti dalla normativa vigente.

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

Di seguito lo schema riassuntivo del Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato 2023 Area Dirigenza, costituito provvisoriamente con determinazione Dirigenziale n. 1716 dell'11/05/2023 e integrato di parte variabile con Determinazione Dirigenziale n. 3976 del 18/10/2023;

3.1.1 Totale fondo

Parte stabile	€ 360.460,98
Parte variabile	€ 1.798,63
Decurtazioni	-€ 388.597,72
Totale fondo	€ 360.460,98

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

- Sezione I 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 2023 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 2023, per un importo complessivo pari ad € **360.460,98** sono stanziati nei diversi capitoli di spesa del Bilancio 2023 dell'Ente e sono oggetto di costante monitoraggio contabile.

- Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo 2023 risulta rispettato:

L'ammontare complessivo delle risorse destinate nell'esercizio 2023 al trattamento economico della dirigenza infatti non supera 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)

- Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si attesta l'effettiva copertura delle varie voci del Fondo Retribuzione di posizione e di Risultato con risorse di Bilancio.

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, che trovano copertura nei relativi capitoli di spesa del bilancio 2023.

Firmato digitalmente da:

Sparacino Maria

LA RESPONSABILE DELL'UFFICIO

(Dott.ssa Maria Rosa Sparacino)

Firmato il 18/10/2023 13:34
Seriale Certificato:
144128924378988762767865343209928372090

Valido dal 04/11/2020 al 04/11/2023

ArubaPEC S.p.A. NG CA 3 **LA DIRIGENTE**

(Dott.ssa Maria Grazia Nulli)

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

(Dott. Massimo Ranieri)

Firmato digitalmente da: RANIERI MASSIMO

Data: 19/10/2023 07:32:16

Firmato digitalmente da:

Nulli Maria

Firmato il 19/10/2023 10:15

Seriale Certificato: 2240708

Valido dal 28/02/2023 al 28/02/2026

InfoCamere Qualified Electronic Signature CA



Città Metropolitana di **MESSINA**

Collegio dei Revisori

PARERE SUI PROFILI DI COMPATIBILITA' NORMATIVA E ECONOMICO-FINANZIARIA DELLA PRE-INTESA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DIRIGENZA-ANNO 2023 –

Il Collegio dei Revisori dei Conti della Città Metropolitana di Messina nelle persone dei signori:

Dott.ssa Clelia Mogavero - Presidente

Dott.ssa Giovanna Iacono – Componente

Dott. Giuseppe Trunfio – Componente

Vista la richiesta del Segretario Generale Dott.ssa Rossana Carrubba nella qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica . protocollo 0048266/23, pervenuta il 21/12/2023, avente per oggetto “preintesa contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate, richiesta di parere”;

Visto il bilancio di previsione dell’anno 2023;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni;

Visti gli articoli 40 e 48 del D.Lgs. n. 165/2001;

Visto l’articolo 55 del d.lgs. n. 150 del 2009;

Visto l’articolo 4 del CCNL 22 gennaio 2004;

Visti gli articoli 31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004;

Visti gli artt. 4 e 6 del CCNL 9 maggio 2006;

Visto l’art. 8 del CCNL 11 aprile 2008;

Visto lo Statuto ed il Regolamento di contabilità;

Premesso

1) 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";

- che l'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa debbano rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;

2) che l'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede che il Collegio dei Revisori effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, richiesto anche dall'articolo 4 del CCNL 22 gennaio 2004 per la ripartizione delle risorse decentrate di cui agli articoli 31 e 32 del suddetto contratto nonché degli artt. 4 e 6 del CCNL 9 maggio 2006 e dell'art. 8 del CCNL 11 aprile 2008;

- 3) che l'articolo 55 del d.lgs. n. 150 del 2009 sostituisce il testo dell'articolo 40-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, modificandone innanzitutto la rubrica: non più "Compatibilità della spesa in materia di contrattazione integrativa" ma "Controlli in materia di contrattazione integrativa", nel quale vengono quindi previsti e disciplinati sia gli organi titolari del controllo che l'oggetto dello stesso, nonché l'iter di certificazione e la rilevazione del costo della contrattazione integrativa di tutte le pubbliche amministrazioni e la successiva circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - Dipartimento della Funzione pubblica
- 4) che in applicazione dell'articolo 4 del CCNL 22 gennaio 2004 la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale;
- 5) CHE 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.

Considerato

- Che, come risulta dalla relazione tecnico-finanziaria, a firma del dirigente Dott.ssa Nulli, sono state accertate la disponibilità di bilancio;
- Che la formale previsione dell'incremento delle risorse integrative rilevando e il relativo stanziamento sono destinati alla corresponsione degli incentivi solo dopo la intervenuta verifica del conseguimento di specifici obiettivi di miglioramento e di innovazione dei servizi, correlati ad un aumento delle prestazioni del personale come specificato nella Relazione Illustrativa a firma del Segretario Generale;

- che le risorse decentrate sono previste nel bilancio 2023/2025 relativamente all'annualità in esame;

Il fondo totale Fondo 2023 risulta essere pari a € 360.279,90;

Rilevato

- a) che permane l'equilibrio economico nonché il pareggio finanziario del bilancio;
- b) che l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio del bilancio;

Attesta

- a) che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL. 1
- b) che i contratti integrativi rispettano i vincoli derivanti dal contratto nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili, che sono espressamente delegate dal contratto nazionale alla contrattazione decentrata
- c) che i contratti integrativi rispettano i vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso d.lgs. n. 165 del 2001, che per espressa disposizione legislativa sono definite "imperative" e, quindi, inderogabili da tutti i livelli contrattuali
- d) che le disposizioni sul trattamento accessorio, secondo i già descritti criteri in relazione alla finalizzazione della contrattazione integrativa a merito e produttività rispetta la necessaria selettività delle integrazioni retributive e delle progressioni orizzontali
- e) che le risorse economiche che determinano la costituzione del fondo delle sviluppo delle risorse umane rispettano la disposizione della L. 122 art. 9 comma 2 bis

Si ricorda che:

i compensi relativi alla produttività individuale e collettiva dovranno essere sempre corrisposti a conclusione del procedimento e delle attività di valutazione, secondo il sistema di

misurazione e valutazione della performance in vigore nell'Ente.

Palermo, li 28/12/2023

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott.ssa Clelia Mogavero – Presidente -----
(firmato digitalmente)

Dott.ssa Giovanna Iacono – Componente -----
(firmato digitalmente)

Dott. Giuseppe Trunfio – Componente-----
(firmato digitalmente)

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale di area dirigenziale. Parte normativa ed economica anno 2023

Letto, confermato e sottoscritto.

**Il Sindaco Metropolitan
F.to Dott. Federico Basile**

**Il V. Segretario Generale
F.to Avv. Anna Maria Tripodo**

.....

.....

Il presente decreto, ai sensi dell'art. 12 della Legge Regionale 3-12-1991 n. 44 e successive modifiche, è divenuto esecutivo:

Decorsi dieci giorni dalla pubblicazione in data _____

Immediatamente Esecutivo

Messina, 29.12.2023

**Il V. Segretario Generale
F.to Avv. Anna Maria Tripodo**
