



## CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

### Decreto Sindacale

n. 238 del 27/12/2024

**OGGETTO:** Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale di area dirigenziale. Parte normativa ed economica anno 2024

### IL SINDACO METROPOLITANO

l'anno duemilaventiquattro il giorno VENTISETTE del mese di DICEMBRE, alle ore 17,00, nella sede di Palazzo dei Leoni, il Sindaco Metropolitan Dott. Federico Basile, con l'assistenza del Segretario Generale Rossana Carrubba:

**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 “DIREZIONE GENERALE ”**

**OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale di area dirigenziale. Parte normativa ed economica anno 2024**

**PREMESSO** che l’art. 35 del CCNL relativo al personale dell’Area delle Funzioni Locali sottoscritto in data 16.07.2024, demanda la determinazione circa le modalità di utilizzo delle risorse decentrate alla contrattazione decentrata integrativa annuale;

**CHE** con D.S. n. 200/2024 del 04.11.2024 è stato approvato l’aggiornamento del “Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale”

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

**CHE** con Determinazione Dirigenziale n. 2849 del 11.07.2024 si è provveduto alla costituzione del Fondo retribuzione di Posizione e di Risultato relativo al personale dirigente – Anno 2024;

**CHE** con determinazione n. 4768 del 02.12.2024 si è provveduto ad incrementare il Fondo di Posizione e di Risultato Area della Dirigenza esercizio 2024, ai sensi dell’art. 39 c.3 del CCNL 16.07.2024;

**DATO ATTO CHE**, con convocazione prot. n. 53122 del 4.12.2024 è stata trasmessa sulle OO.SS l’ipotesi di Contratto collettivo decentrato 2024 per l’area della dirigenza;

**CHE** la Delegazione Trattante riunitasi in data 9 e 17 dicembre ha espresso le proprie posizioni e osservazioni come risulta dai relativi verbali;

**CHE** in data 17 dicembre 2024 è stata sottoscritta l’ipotesi di contratto decentrato integrativo area dirigenza parte normativa ed economica per l’anno 2024

**VISTE** la relazione illustrativa redatta dalla Segretaria Generale e la relazione Tecnico-finanziaria redatta dal Dirigente dei Servizi Finanziari e Tributarî “ Servizi Finanziari e Tributarî”, 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 2024, sottoscritta in data 17.12.2024;

**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. 56358 del 23/12/2024 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 17.12.2024;

**VISTO** il CCNL relativo al personale dell'Area delle funzioni locali stipulato il 16.07.2024, relativo al triennio 2019 - 2021;

**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. 214 del 25.11.2024

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

**Si propone che il Sindaco Metropolitano**

**DECRETI**

**1) CONDIVIDERE** l'ipotesi di CCDI di Parte normativa ed economica anno 2024, per il personale di area dirigenziale, sottoscritta dalla delegazione trattante di parte pubblica in data 17.12.2024 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. 56358 del 23/12/2024 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 2024.

**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 adegua-

mento 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.

Rendere noto ai sensi della Legge n. 241/1990 così come recepito dall'OREL che l'unità organizzativa responsabile del procedimento è il Servizio Programmazione, Performance e Processi organizzativi - Responsabile EQ Sig. Sebastiano De Salvo- Tel. 0907761767 – email: [m.desalvo@cittametropolitana.me.it](mailto:m.desalvo@cittametropolitana.me.it)– [protocollo@pec.prov.me.it](mailto:protocollo@pec.prov.me.it)

Per eventuali informazioni è possibile rivolgersi al suddetto ufficio dal lunedì al venerdì dalle ore 9.30 alle ore 12.30 e nei giorni di martedì e giovedì dalle ore 15.00 alle ore 16.30

Avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso entro 60gg – a partire dal giorno successivo al termine della pubblicazione all'Albo Pretorio – presso il TAR o entro 120 gg presso il Presidente della Regione

Il DIRETTORE GENERALE  
F.to Dott. Giuseppe Campagna

**SI ALLEGANO I SEGUENTI DOCUMENTI:**

1. Ipotesi di CCDI di Parte normativa ed economica anno 2024, per il personale di area dirigenziale, sottoscritto in data 17.12.2024
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 2024
3. Certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti, protocollo n. 56358 del 23/12/2024



**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 2024**

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.

Addì, 24.12.2024

IL DIRETTORE GENERALE  
F.to Dott. Giuseppe Campagna



## 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 2024**

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 Messina 24/12/2024

Il Funzionario Responsabile

IL DIRIGENTE  
Servizi Finanziari e Tributari  
F.to Giorgio La Malfa

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) CONTRATTO  
COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**PER IL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE DELLA CITTA' METROPOLITANA  
DI MESSINA**

**PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA  
PER L'ANNO 2024**

In data 17.12.2024 alle ore 16,30 presso la residenza della Città Metropolitana di Messina, ha avuto luogo l'incontro tra:

**la delegazione di parte datoriale così composta:**

**SEGRETARIO GENERALE**

P  A [ ]

**DIRIGENTE I DIREZIONE SERVIZI LEGALI E DEL PERSONALE**

P  A [ ]

**DIRIGENTE II DIREZIONE SERVIZI FINANZIARI  
E TRIBUTARI**

P [ ] A [ ]

**DIRIGENTE III DIREZIONE VIABILITA'  
METROPOLITANA**

P [ ] A [ ]

**la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP

P [ ] A [ ]

OO.SS. Territoriale CISL FP

P  A [ ]

OO.SS. Territoriale UIL FPL

P  A [ ]

OO.SS. Territoriale FEDIR dott.ssa A.M. Tripodo in videoconferenza

P  A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo Parte normativa ed economica 2024 Area Funzioni Locali

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA FUNZIONI LOCALI  
DIRIGENZA 2024/2026

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

Il presente contratto, sottoscritto ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 16/07/2024 Area Funzioni locali, si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato della Città Metropolitana di Messina. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione definita nei testi dei relativi articoli dell'accordo.

Il presente contratto è riferito al periodo 1.1.2024 – 31.12.2026 per la parte normativa ed è valido per la parte economica (riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato), fino al 31.12.2024, fatte salve particolari disposizioni e decorrenze esplicitamente previste nei singoli articoli contrattuali di seguito riportate.

Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal presente contratto integrativo, in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo per l'Area della Dirigenza.

Il presente CCDI supera e ricomprende ogni altro accordo precedentemente stipulato nella Città Metropolitana di Messina; Esso recepisce i principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.

Ai sensi dell'art. 8 del CCNL Area Funzioni Locali, il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 35 del CCNL, fatte salve le materie di cui all'art.35, comma 1, lett a), che sono negoziate con cadenza annuale.

Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione presso la Città Metropolitana di Messina di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo per l'Area della Dirigenza.

ART. 2

RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione dell'Area e i soggetti 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.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso la Città metropolitana si sviluppano secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, oltre che da parte delle disposizioni di legge.

Alla istituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione, se in servizio vi sono almeno 6 dirigenti, ivi compresi quelli a tempo determinato, l'ente provvede entro i 3 mesi successivi alla stipula del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali e richiesta alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 16 luglio 2024.

### ART. 3

#### INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

La parte interessata invia all'altra 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 valenza generale; ove accettata dall'altra parte si avvia la relativa procedura.

Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

### ART. 4

#### POSIZIONI DIRIGENZIALI E SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI DA GARANTIRE IN CASO DI SCIOPERO

Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste nel [C.C.N.L. 10 aprile 1996](#), (artt. 1 e 2 riguardanti "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali area della dirigenza"), e tenuto conto di quanto stabilito all'art. 2 dell'accordo collettivo nazionale del 7.5.2002 in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale del Comparto delle Funzioni Locali, sono esonerati dallo sciopero i dirigenti titolari delle seguenti posizioni:

1. dirigente della Direzione Servizi Finanziari
2. dirigente del Servizio Protezione civile
3. dirigente del Servizio manutenzione strade provinciali

### ART. 5

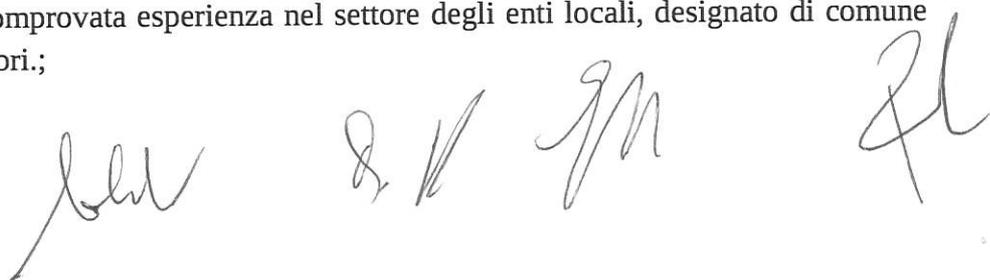
#### COMITATO DEI GARANTI

L'Amministrazione istituisce il Collegio dei garanti secondo le previsioni dell'art. 22 del D.Lgs. n.165/2001, ne disciplina la composizione e il funzionamento prevedendo in ogni caso la partecipazione di un rappresentante eletto dai dirigenti.

I provvedimenti di cui all'art. 21, commi 1 e 1-bis, del Lgs.n.165/01 conseguenti all'accertamento di responsabilità dirigenziale, sono adottati sentito il Comitato dei garanti che deve esprimersi entro 45 giorni dal ricevimento della richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde da tale parere. Il Comitato dei Garanti prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al precedente comma 2, ascolta, a seguito di espressa richiesta in tal senso, il dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia.

Il Comitato ha durata triennale, non rinnovabile, ed è un collegio perfetto composto da tre componenti, nominati dall'Amministrazione e designati come segue:

- un Presidente con comprovata esperienza nel settore degli enti locali, designato di comune accordo dagli altri due membri.;



- un Rappresentante dell'Amministrazione scelto tra esperti di organizzazione e di pubblico impiego;

- un Rappresentante designato dalle OO.SS. firmatarie del Contratto Nazionale di Lavoro. Le decisioni del Comitato sono assunte a maggioranza.

## ART. 6

### PARI OPPORTUNITÀ, CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E AL FENOMENO DEL MOBBING

Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un'organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.

Le parti pertanto si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento degli ostacoli che possano frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; a perseguire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utile a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità e alla lingua; a prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all'interno degli ambienti di lavoro.

Le parti assumono le politiche di genere ed il rispetto delle pari opportunità, quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, anche all'interno dell'Area della Dirigenza, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della valorizzazione delle differenze e della prevenzione dei conflitti in tutte le fasi del rapporto di lavoro.

Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro e ad attuare il Piano Azioni Positive dell'Ente.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti delle/dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e la prevenzione del mobbing, quali componenti rilevanti della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'Amministrazione, ai fini di cui sopra, assicurerà al Comitato Unico di Garanzia le condizioni e gli strumenti idonei al suo funzionamento, e si impegna a prendere in esame le proposte formulate dal Comitato riguardanti le materia di competenza, con particolare riguardo agli argomenti oggetto di contrattazione integrativa.

L'Amministrazione è impegnata alla adozione del Piano triennale delle azioni positive ed a garantire che il suo contenuto sia pienamente coerente con tali presupposti.

## ART. 7

### TUTELA IN MATERIA DI IGIENE, SALUTE E SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO

L'Amministrazione è impegnata a dare piena attuazione alle disposizioni dettate dal [D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i.

I dirigenti, in quanto soggetti individuati come datori di lavoro delegati, concorrono alla definizione dei piani di sicurezza, proponendo gli interventi necessari.

L'Amministrazione intende dotarsi di un modello di organizzazione e gestione della sicurezza al fine di tenere sotto controllo i risultati aziendali in materia di sicurezza e salute e di garantire la conformità alla legge. Tale modello permetterà di definire le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse necessarie per attuare la politica della sicurezza nel rispetto delle norme vigenti, nell'ottica del miglioramento continuo.

La verifica del rispetto delle disposizioni dettate nel piano e dei principi ispiratori del presente contratto decentrato è svolta con cadenza annuale.

## ART. 8

### RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art.57 del CCNL 17.12.2020 - entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, e sono annualmente oggetto di confronto con le OO.SS. per quanto attiene alla loro destinazione.

Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato, secondo i principi stabiliti dall'art.57 del CCNL 17.12.2020

Le risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2024 sono indicate nella tabella allegata, parte integrante, del presente contratto integrativo (Allegato n. 1).

Le risorse per la contrattazione decentrata sono ripartite per il 55% per il finanziamento della retribuzione di posizione e per il 45 % per il finanziamento della indennità di risultato

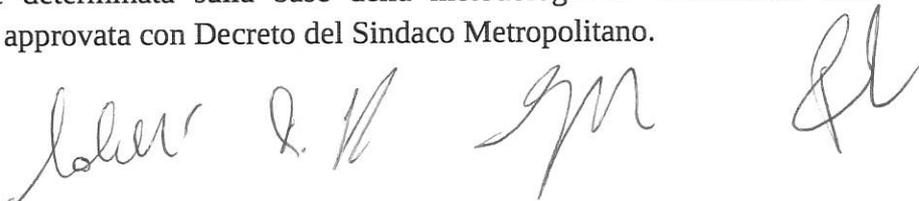
Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di posizione sono destinati all'incremento della retribuzione di risultato dello stesso anno secondo le disposizioni del successivo art.9.

Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di risultato sono destinati all'incremento della stessa voce nell'anno immediatamente successivo.

In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della indennità di risultato a seguito di valutazione negativa o tale da non consentire la intera erogazione di tale compenso, i risparmi non possono essere utilizzati per la retribuzione della dirigenza e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.

## ART. 9 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La pesatura della posizione è determinata sulla base della metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali dell'Ente, approvata con Decreto del Sindaco Metropolitan.



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 12 del presente contratto.

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.

In caso di eventuale incapacienza 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. 10 RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze del sistema di valutazione approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano.

Come previsto dall'art.23 CCNL, la retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, come previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

La retribuzione di risultato massima viene calcolata, tenuto conto della retribuzione di posizione effettivamente spettante per ciascun anno ad ogni struttura dirigenziale in base alla rispettiva fascia di appartenenza, secondo quanto espressamente previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali dell'ente

#### ART. 11 DIFFERENZIAZIONE DELLA INDENNITÀ DI RISULTATO

Nel caso in cui il numero dei dirigenti in servizio sia superiore a 5, una quota di dirigenti pari al 40%, con arrotondamento aritmetico, riceverà una maggiorazione del 30% rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Ai fini di cui al presente articolo, l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato sono suddivise per il numero medio dei Dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, ricavando così il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita, alla stregua dell'ordine di graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso l'Ente stilata in base alle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento.

In caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente;

non aver mai conseguito la maggiorazione;

media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni antecedenti;

anzianità di servizio presso l'Ente;

anzianità anagrafica.

L'effettiva erogazione della maggiorazione di cui al presente articolo 3 avverrà a consuntivo entro trenta giorni dall'approvazione della relazione della performance.

L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.

#### ART.12

#### CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E COMPENSI PROFESSIONALI

Le parti convengono, ai sensi dell'art. 43 CCNL, che il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, abbia carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente, compresi quelli di componente di commissioni per concorsi, gare e simili, nonché di docenze per conto dell'Ente.

In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, 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.

Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57 CCNL 17.12.2020, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica quanto contenuto nell'art. 24, commi 3 e 53 del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni.

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;

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.

I dirigenti cui sono erogati compensi previsti da specifiche disposizioni di legge nel corso dell'anno hanno una decurtazione della retribuzione di risultato, somma che viene destinata all'incremento della retribuzione di risultato degli altri dirigenti.

La corresponsione dei compensi professionali determinerà una riduzione della retribuzione di risultato in percentuale al compenso ricevuto, al fine di correlare la retribuzione di risultato con i compensi professionali, con decorrenza dall'attribuzione delle posizioni.

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 80% e il 100% della retribuzione di risultato	20% 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.

La quota relativa alla retribuzione di risultato viene riconosciuta annualmente solo a seguito della conclusione del processo di valutazione delle performance organizzative e individuali, secondo il sistema di misurazione e valutazione vigente, e nei limiti determinati dalla completa verifica dei risultati raggiunti dal dirigente da parte del Nucleo di valutazione.

### ART. 13

#### CRITERI PER L'APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

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.

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 80% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 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.

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.

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.

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 rese 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.

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.14

### FORMAZIONE DEI DIRIGENTI

Le parti convengono che la formazione dei/delle dirigenti costituisca un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'Ente.

La Città metropolitana assume la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.

A tale proposito, ai/alle dirigenti è affidato un ruolo centrale nel processo di innovazione nell'organizzazione del lavoro mediante la promozione e lo sviluppo dei processi di digitalizzazione, già avviato in Città Metropolitana, sia come fruitori/trici di alta formazione in materia, sia come facilitatori/trici dell'aggiornamento del personale assegnato.

Infine, le parti convengono che le iniziative di formazione abbiano carattere continuo e obbligatorio, siano inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, concordati con le/gli interessate/i e siano considerate servizio utile a tutti gli effetti.

## ART. 15

### DIRIGENTI UTILIZZATI IN CONVENZIONE

Nel caso in cui si dia corso alla stipula di convenzioni ai sensi dell'art.36 del CCNL del 16/07/2024, al dirigente coinvolto potrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione fino al 30% e della indennità di risultato fino al 10%. La misura di tali maggiorazioni e la ripartizione tra gli enti del salario accessorio e del trattamento economico fondamentale saranno disciplinate dalla convenzione.

## ART. 16

### INCARICHI AD INTERIM

Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, formalmente affidati in conformità all'ordinamento, come stabilito dall'articolo 40, comma 1, del CCNL 16 luglio 2024, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di effettiva sostituzione, e comunque dopo il trentesimo giorno di incarico continuativo, ed in base alla risultanze della valutazione validata dal N.I.V., un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

In caso di attribuzione di più incarichi ad interim al medesimo Dirigente, il compenso potrà essere riconosciuto per uno solo degli incarichi conferiti e calcolato in base alla retribuzione di posizione più favorevole.

Per la remunerazione degli incarichi c.d. ad interim si provvede esclusivamente attraverso la destinazione a tale finalità, dei risparmi derivanti dalla mancata erogazione della indennità di posizione e di risultato al titolare della posizione vacante e/o sostituita.

## ARTICOLO 17 – TRATTAMENTO ECONOMICO PERSONALE DIRIGENZIALE IN DISTACCO SINDACALE

Al Dirigente in distacco sindacale è riconosciuto ai sensi dell'articolo 44, comma 1, lettera b), del CCNL Dirigenza Enti Locali del 16 luglio 2024, la retribuzione tabellare, la RIA e una percentuale, pari al 60% della retribuzione di posizione, in godimento ad esclusione degli incarichi ad interim e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

La retribuzioni di cui al comma 1 sono erogate mensilmente.

La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI.

### ART. 18

#### VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Le parti si impegnano a procedere, con cadenza annuale alla verifica dell'applicazione del presente CCDI, mediante incontri delle delegazioni trattanti nelle quali verranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti per l'Area della Dirigenza. Nel corso di tali incontri saranno oggetto d'esame, in particolare, i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

### ART. 19

#### DISPOSIZIONI FINALI E DISAPPLICAZIONI

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia alle norme contrattuali vigenti ed alle leggi e regolamenti in vigore in materia di dirigenza pubblica. Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli accordi non compatibili con il presente contratto.



**FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO ANNO 2024 AREA DIRIGENZA**

RIFERIMENTO CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO 2024
<b>RISORSE STABILI</b>		
<i>Art. 57 c. 2 lett. a) CCNL del 17.12.2020 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 di sottoscrizione del presente CCNL (2020).</i>		
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 CCNL 1998-2001	€ 15.563,31
ART.26 c.1 g CCNL 1998/01	RIA PERS.CESSATO ENTRO 2020	€ 25.938,75
ART.26 c.5 CCNL 1998/01	RIDUZIONE STAB.DIRIG.	€ 72.663,00
ART.23 c.1 CCNL 2002/05	INCREM. CCNL 520x15 Dirig.	€ 7.800,00
ART.23 c. 3 CCNL 2002/05	INCREM. CCNL ( 1,66 M. S. 2001)	€ 9.945,26
ART.4 c.1 CCNL 2004/05	INCREM. CCNL (1144x15 Dirig)	€ 17.160,00
ART.4 c.4 CCNL 2004/05	INCREM. CCNL (0,89 M.S. 2003)	€ 11.299,85
ART.16 C.1 CCNL 2006/09	INCREM CCNL - (478,40 x 15 dirig.)	€ 7.176,00
ART.16 c.4 CCNL 2006/09	INCREM. CCNL (1,78% m.s. 2005) (solo R.D.R.)	€ 19.626,44
ART. 5 c. 1 CCNL 2008/09	INCREM. CCNL - (611X15 dirig.)	€ 9.165,00
ART. 5 C. 4 CCNL 2008/09	INCREM. CCNL - (0,73 % m.s.2007) (solo R.d.R.)	€ 8.715,02
<b>TOTALE RISORSE CERTE E STABILI CERTIFICATE NEL FONDO 2020</b>		<b>€ 734.161,53</b>
Art.56 c. 1 CCNL 2016/18	INCREM. 1,53% monte salari della dirigenza dell'anno 2015.	€ 12.917,45
Art.57 c. 2, lettera c)	R.I.A. non più corrisposta al personale cessato dal servizio dal 2021, compresa la quota di	€ 181,09
Art.39 C. 1 CCNL 2024		€ 3.611,61
<b>TOTALE RISORSE STABILI FONDO 2024</b>		<b>€ 750.871,68</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>		
Art.57 c. 2, lettera c)	rateo della R.IA. personale cessato dal servizio nel 2023	€ 0,00
Art.57, C. 2, lettera c	Incentivi tecnici diriaenti	- €
Disposizioni di legge	Compensi professionali avvocati	- €
Art.39 C. 3 CCNL 2024	Risorse autonome Incremento variabile Una tantum 0,22% M.S. Anno 2018	€ 1.185,90
Art.39 C. 1 CCNL 2024	aumento del 2,01% del monte salari dirigenti del 2018 - Incremento [variabile anni 2020/2023]	€ 11.661,36
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI FONDO 2024</b>		<b>€ 12.847,26</b>
<b>TOTALE RISORSE FONDO DIRIGENTI 2024</b>		<b>€ 763.718,94</b>
<b>DECURTAZIONI FONDO</b>		<b>IMPORTO</b>
<b>Decurtazioni permanenti</b>		<b>€ 174.061,72</b>
<b>Decurtazione Art. 23 c. 2 D.Lgs. N. 75/17 Limite Fondo anno</b>		<b>€ 4.319,90</b>
<b>Decurtazione Art.23 c.2 D.Lgs n. 75/17 Riduzione personale</b>		<b>€ 208.417,47</b>
<b>TOTALE FONDO DIRIGENTI ANNO 2024</b>		<b>€ 376.919,85</b>

**Per la delegazione di parte datoriale:**

**Presidente Segretario Generale**



**DIRIGENTE I DIREZIONE SERVIZI LEGALI E DEL PERSONALE**



**DIRIGENTE II DIREZIONE SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTARI**

**DIRIGENTE III DIREZIONE VIABILITA' METROPOLITANA**

**Per la delegazione sindacale:**

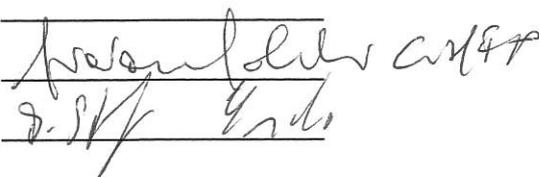
**Organizzazioni Sindacali territoriali:**

C.G.I.L. \_\_\_\_\_

C.I.S.L. \_\_\_\_\_

U.I.L. \_\_\_\_\_

FEDIR \_\_\_\_\_





## ***Relazione illustrativa***

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

***Contratto collettivo decentrato integrativo del  
personale dirigenziale della Città Metropolitana  
di Messina  
Parte Normativa ed Economica  
Anno 2024***

La presente relazione illustra, ai sensi dell' art. 8 del CCDI 16.11.2022 e dell'art. 40 c 3 sexies del D.Lgs 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.

### *Modulo 1*

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

<b>Data di sottoscrizione ipotesi</b>	17/12/24
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dal 01.01.2024 al 31.12.2026
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Segretario Generale – Presidente</li> <li>• Direttore Generale – Vice Presidente</li> <li>• Dirigente I Direzione - Componente</li> <li>• Dirigente II Direzione - Componente</li> <li>• Dirigente III Direzione - Componente</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CGIL FP</li> <li>• CISL FPS</li> <li>• UIL FPL</li> <li>• FEDIR</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CGIL</li> <li>• CISL</li> <li>• UIL</li> <li>• FEDIR</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutto il personale dirigenziale a tempo indeterminato e determinato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Il contratto disciplina tutte le materie elencate all'art.35 CCNL 16 luglio 2024

<p><b>dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>Certificazione dei Revisori prot. n. 56358 del 23/12/2024</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>Con D.S. n. 76 dell'08/04/2024 si è proceduto alla "Individuazione e contestuale assegnazione degli obiettivi esecutivi da inserire nel redigendo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026".</p> <p>Con DS 136 del 12/07/2024 si è proceduto alla "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 – 2026 nonché la sezione relativa al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024-2026 “.</p> <p>Modifica del PIAO con DS n. 213 del 25/11/2024 avente ad oggetto: Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026, approvato con decreto sindacale n.136 del 12/07/2024. Modifica della sottosezione 3.3 "piano triennale dei fabbisogni di personale (FTFP)" e dell'allegato Piano degli Obiettivi 2024.</p>
		<p>Nel rispetto della normativa di legge, la Relazione sulla Performance 2023 è stata approvata con Decreto Sindacale n. 126 del 28/06/2024, riapprovata con DS n. 172 del 24/09/2024 e integrata con DS n. 212 del 25/11/2024, e validate dal Nucleo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.</p>
		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, come modificato dal D. lgs. 25 maggio 2016, n. 97.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni:</b></p>		

## **Modulo 2**

### **Illustrazione dell'articolato del contratto**

### **Accordo di parte normativa anno 2024**

*In riferimento ai punti A), B) e C) di cui alle prescrizioni contenute nello schema di relazione illustrativa del CCDI , di cui 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.*

#### **A) Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo:**

##### **Art. 1 Ambito di applicazione e decorrenza**

*Il CCDI si applica ai Dirigenti a tempo determinato e indeterminato della Città Metropolitana di Messina e si riferisce al periodo 1.1.2024 al 31.12.2026 per la parte normativa ed è valido per la parte economica fino al 31.12.2024.*

##### **Art. 4 Posizioni dirigenziali e Servizi Pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero**

*Sono esonerati dallo sciopero i dirigenti titolari dei Servizi Finanziari , Protezione Civile e del Servizio manutenzione strade provinciali ai sensi di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali, artt. 1 e 2 del CCNL 10 aprile 1996 e art. 2 CCNL 7.5.2002.*

##### **Art. 5 Comitato dei garanti**

*I provvedimenti conseguenti l'accertamento della responsabilità dirigenziale sono adottati sentito il Comitato dei garanti (art 21 e 22 Dlgs 165/01) L'articolo 5 ne disciplina la composizione e il funzionamento.*

##### **Art.6 Pari opportunità contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing**

*L'articolo, nel recepire i principi comunitari e nazionali di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e al mobbing, disciplina l'organizzazione del lavoro, anche all'interno dell'area della dirigenza, nel rispetto delle pari opportunità e delle politiche di genere impegnandosi all'adozione del Piano Triennale delle azioni positive e a prendere in esame le proposte formulate dal CUG riguardanti le materie di competenza.*

### **Art.7 Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro**

*L'articolo disciplina e dispone la verifica annuale dei piani della sicurezza alla cui definizione concorrono i dirigenti in qualità di soggetti individuati come datori di lavoro delegati, nel rispetto dell'attuazione dei principi e disposizioni detta dal D.Lgs n. 81 e s.m.i.*

### **Art. 8 Retribuzione di posizione e di risultato**

*L'articolo disciplina le modalità di destinazione annuale del fondo della retribuzione di posizione e di risultato secondo quanto previsto dall'art. 57 del CCNL 17.12.2020. Le risorse per la contrattazione decentrata sono ripartite per il 55% alla retribuzione di posizione e per il 45% per il finanziamento dell'indennità di risultato.*

### **Art. 13 Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia**

*L'articolo disciplina i criteri e le modalità di calcolo della percentuale della retribuzione di posizione precedentemente goduta, quale clausola di salvaguardia, nel caso di riorganizzazione delle strutture dirigenziali, fissandola in una quota pari all'80 % di quella riferita all'incarico precedentemente affidato.*

*Il differenziale viene riconosciuto permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. In tal caso il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno e di un ulteriore terzo il secondo anno, il terzo anno cessa di essere corrisposto. (art. 23 del CCNL 16.07.2024)*

### **Art. 14 Formazione dei dirigenti**

*L'articolo disciplina la formazione continua e obbligatoria per i dirigenti, considerandola come servizio a tutti gli effetti, allo scopo di assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali accessorie allo svolgimento del ruolo ricoperto (artt. 30.31e 32 del CCNL16.07.2024)*

### **Art. 15 Dirigenti utilizzati in convenzione**

*L'articolo definisce la possibilità per il dirigente che presta servizio anche presso altri enti in regime di convenzione di vedersi attribuita una maggiorazione della retribuzione di posizione fino al 30% e della indennità di risultato fino al 10%, secondo quanto verrà disciplinato dalla convenzione fra gli enti considerando che la ripartizione del salario accessorio e del trattamento economico fondamentale saranno disciplinate dalla convenzione (Art. 36 CCNL 16.07.2024)*

### **Art. 16 Incarichi ad interim**

*Per gli incarichi ad interim formalmente affidati in conformità all'ordinamento, come stabilito dall'art. 40, comma 1 del CCNL 16.07.2024, la retribuzione di risultato, dopo il trentesimo giorno di sostituzione della posizione vacante e previa valutazione del NIV verrà maggiorata di un importo del 30% del valore economico della retribuzione di posizione.*

### **Art. 17 Trattamento economico personale dirigenziale in distacco sindacale**

*L'articolo disciplina l'elemento di garanzia della retribuzione del Dirigente in distacco sindacale, secondo le previsioni dell'art. 44 comma 1 lett b) del CCNL Dirigenza Enti Locali del 16 luglio 2024. Al dirigente in distacco verrà riconosciuta la retribuzione tabellare, la RIA e una*

*percentuale, pari al 60% della retribuzione di posizione in godimento, ad esclusione degli incarichi ad interim e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.*

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. 200/2024 del 04.11.2024, che approva l'aggiornamento del **“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.

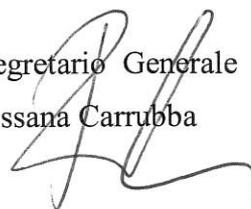
Il Sistema prevede un monitoraggio periodico dell'andamento degli obiettivi ed un sistema di indicatori definiti nel Piano degli obiettivi e l'attribuzione di strumenti e risorse ai singoli centri di costo (Direzioni). Tali obiettivi vengono, così, posti a fondamento delle risorse variabili destinate annualmente dal contratto decentrato per l'espletamento dei progetti di miglioramento qualitativo dei servizi, come individuati negli atti dell'Ente e 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 Integrato di Attività ed Organizzazione e del correlato Piano degli Obiettivi della Città Metropolitana di Messina 2024/26.**

Messina, 18-12-2024

Il Segretario Generale  
Rossana Carrubba





***Città Metropolitana di Messina***  
**II DIREZIONE SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTARI**  
***Servizio Gestione Economica del Personale***

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

***Contratto Collettivo Decentrato Integrativo***

***Area Dirigenza***

***Anno 2024***

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

Data e provvedimento di costituzione del Fondo:

Parte stabile: Determinazione dirigenziale n. 2849 del 11/07/2024.

Parte variabile: D.S. n. n. 204 del 04/11/2024 - Determinazione dirigenziale n. 4768 del 02/12/2024

Attestazione dei revisori dei conti intervenuta in data 12/12/2024

Descrizione	IMPORTO
<b>Risorse stabili</b>	<b>€ 750.871,68</b>
<b>Risorse variabili</b>	<b>€ 12.847,26</b>
<b>TOTALE RISORSE*</b>	<b>€ 763.718,94</b>

\*Al lordo delle decurtazioni in seguito descritte

**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 che confluiscono in un unico importo annuale:

<b>RISORSE STABILI</b>			
<i>Art. 57 c. 2 lett. a) CCNL del 17.12.2020 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 di sottoscrizione del presente CCNL (2020).</i>			
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 CCNL 1998-2001	€ 15.563,31	
ART.26 c.1 g CCNL 1998/01	RIA PERS.CESSATO ENTRO 2020	€ 25.938,75	
ART.26 c.5 CCNL 1998/01	RIDUZIONE STAB.DIRIG.	€ 72.663,00	
ART.23 c.1 CCNL 2002/05	INCREM. CCNL 520x15 Dirig.	€ 7.800,00	
ART.23 c. 3 CCNL 2002/05	INCREM. CCNL ( 1,66 M. S. 2001)	€ 9.945,26	
ART.4 c.1 CCNL 2004/05	INCREM. CCNL (1144x15 Dirig)	€ 17.160,00	
ART.4 c.4 CCNL 2004/05	INCREM. CCNL (0,89 M.S. 2003)	€ 11.299,85	
ART.16 C.1 CCNL 2006/09	INCREM CCNL - (478,40 x 15 dirig.)	€ 7.176,00	
ART.16 c.4 CCNL 2006/09	INCREM. CCNL (1,78% m.s. 2005) (soloR.D.R.)	€ 19.626,44	
ART. 5 c. 1 CCNL 2008/09	INCREM. CCNL - (611X15 dirig.)	€ 9.165,00	
ART. 5 C. 4 CCNL 2008/09	INCREM. CCNL - (0,73 % m.s.2007) (solo R.d.R.)	€ 8.715,02	
<b>TOTALE RISORSE CERTE E STABILI CERTIFICATE NEL FONDO 2020</b>			<b>€ 734.161,53</b>

### Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Art.57 c. 2, lettera c)	R.I.A. non più corrisposta al personale cessato dal servizio dal 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità;	€ 181,09
-------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

A seguito dell'applicazione dei CC.CC.NN.LL. 2016/2018 e 219/2021, sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Art.56 c. 1 CCNL 2016/18	INCREM. 1,53% monte salari della dirigenza dell'anno 2015.	€ 12.917,45
Art.39 C. 1 CCNL 2019/21	Incremento [stabile a regime] 2,01% monte salari dirigenza anno 2018	€ 3.611,61

Gli incrementi di cui sopra vanno in deroga al tetto del salario accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale

RIEPILOGO RISORSE STABILI	IMPORTO
<b>Totale Risorse Storiche Consolidate</b>	<b>€ 734.161,53</b>
<b>RIA personale cessato</b>	<b>€ 181,09</b>
<b>Incrementi stabili da CCNL</b>	<b>€ 16.529,06</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 750.871,68</b>

### **- 1.2 Sezione II - Risorse Variabili**

L'art. 39 del CCNL c.1 Area Dirigenza delle Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 16 luglio 2024 ha disposto l'incremento delle risorse pari al 2,01 % da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti a decorrere dal 1.01.2021. Tale incremento per gli esercizi precedenti (2021/2023) confluiscono nelle Risorse Variabili e sono destinate a finanziare la Retribuzione di Risultato.

Il c. 3 dell'art. 39 del CCNL prevede, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, la possibilità per gli enti di incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett.e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, dei dirigenti.

<b>RISORSE VARIABILI</b>		
<b>Art.39 C. 3 CCNL 2024</b>	Risorse autonome Incremento variabile Una tantum 0,22% M.S.Anno 2018	€ 1.185,90
<b>Art.39 C. 1 CCNL 2024</b>	aumento del 2,01% del monte salari dirigenti del 2018 - Incremento [variabile anni 2020/2023]	€ 11.661,36
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI FONDO 2024</b>		<b>€ 12.847,26</b>

Anche tali incrementi vanno in deroga al tetto del salario accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, in quanto disposti direttamente dal CCNL

### **- 1.3 Sezione III Decurtazione del fondo**

Alle risorse sopra quantificate, sono state applicate le seguenti decurtazioni previste dalla della vigente legislazione:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Riduzione permanente ai sensi dell'art.1 c. 456 Legge n.47/2016 - Consolidamento decurtazione Art. 9, comma 2-bis D.lgs. 78/2010	<b>€ 174.061,72</b>
Decurtazione del Fondo ai sensi dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2017: superamento Fondo 2016	<b>€ 4.319,90</b>
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	<b>€ 208.417,47</b>
<b>TOTALE RIDUZIONI APPLICATE SUL FONDO ANNO 2024</b>	<b>€ 386.799,09</b>

### **- 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:

**FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO ANNO 2024 AREA DIRIGENZA**

<b>RISORSE STABILI</b>		
<i>Art. 57 c. 2 lett. a) CCNL del 17.12.2020 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 di sottoscrizione del presente CCNL (2020).</i>		
<b>TOTALE RISORSE CERTE E STABILI CERTIFICATE NEL FONDO 2020</b>		<b>€ 734.161,53</b>
<i>Art.56 c. 1 CCNL 2016/18</i>	<i>INCREM. 1,53% monte salari della dirigenza dell'anno 2015.</i>	€ 12.917,45
<i>Art.57 c. 2, lettera c)</i>	<i>R.I.A. non più corrisposta al personale cessato dal servizio dal 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità;</i>	€ 181,09
<i>Art.39 C. 1 CCNL 2019/2021</i>	<i>Incremento [stabile a regime] 2,01% monte salari dirigenza anno 2018</i>	€ 3.611,61
<b>TOTALE RISORSE STABILI FONDO 2024</b>		<b>€ 750.871,68</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>		
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI FONDO 2024</b>		<b>€ 12.847,26</b>
<b>TOTALE RISORSE FONDO DIRIGENTI 2024</b>		<b>€763.718,94</b>
<b>DECURTAZIONI FONDO</b>		<b>-€386.799,09</b>
<b>TOTALE FONDO DIRIGENTI ANNO 2024</b>		<b>€376.919,85</b>

**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 2024/2026, Il CCDI Area Funzioni Locali – Dirigenza – 2024/2026 è riferito al periodo 01/01/2024-31/12/2026 per la parte normativa, è valido per l'esercizio 2024 per la parte economica e conserva efficacia fino alla sottoscrizione del successivo CCDI.

Nel CCDI 2024/2026 Area Dirigenza, di cui la presente relazione è parte integrante, vengono evidenziati criteri e modalità di attribuzioni delle Indennità di Posizione e di Risultato. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, sono ripartite, nel rispetto dei principi stabiliti dall'art.57 del CCNL 17/12/2020, come segue:

- Risorse destinate alla indennità di posizione 55 % - € 207.305,92
- Risorse destinata alla indennità di risultato 45 % - € 169.613,93

La pesatura della posizione è determinata sulla base della metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali dell'Ente, approvata con Decreto del Sindaco Metropolitan.

La retribuzione di risultato, come previsto dall'art.23 CCNL, è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, come previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

La retribuzione di risultato massima viene calcolata, tenuto conto della retribuzione di posizione effettivamente spettante per ciascun anno ad ogni struttura dirigenziale in base alla rispettiva fascia di appartenenza, secondo quanto espressamente previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali dell'ente.

Il CCDI 2024/2026 prevede altresì, per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, l'erogazione di un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, a titolo di retribuzione di risultato.

Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di posizione sono destinati all'incremento della retribuzione di risultato dello stesso anno.

Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di risultato sono destinati all'incremento della stessa voce nell'anno immediatamente successivo.

### **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**

<b><i>DESTINAZIONE FONDO 2024</i></b>	<b>IMPORTO</b>
<b><i>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (55%)</i></b>	<b><i>€ 207.305,92</i></b>
<b><i>RETRIBUZIONE DI RISULTATO (45%)</i></b>	<b><i>€ 169.613,93</i></b>

### **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 2024 Area Dirigenza, costituito provvisoriamente con Determinazione dirigenziale n. 2849 del 11/07/2024, integrato di parte variabile con D.S. n. 204 del 04/11/2024 e costituito in via definitiva con Determinazione dirigenziale n. 4768 del 02/12/2024.

#### **3.1.1. Totale fondo**

Parte stabile	€ 750.871,68
Parte variabile	€ 12.847,26
Decurtazioni	-€386.799,09
<b>Totale fondo</b>	<b>€ 376.919,85</b>

### **- 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 2024 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 2024, per un importo complessivo pari ad € € **376.919,85** sono stanziati nei diversi capitoli di spesa del Bilancio 2024 dell'Ente e sono oggetto di costante monitoraggio contabile.

Tutte le somme riportate in precedenza, sono al netto di oneri riflessi ed IRAP.

E' 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.

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

Il limite di spesa del Fondo 2024 risulta rispettato:

L'ammontare complessivo delle risorse destinate nell'esercizio 2024 al trattamento economico della dirigenza infatti non supera il corrispondente importo destinato nell'anno 2016 (D.Lgs. 75/2017 - art. 23 comma 2).

Sono state applicate le seguenti riduzioni:

- Riduzione permanente ai sensi dell'art' 1 comma 456 della L.147/2013 (decurtazione storicizzata- Consolidamento decurtazione Art. 9, comma 2-bis D.lgs. 78/2010).

- Riduzione ai sensi dell'Art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017- Limite Fondo anno 2015
- Riduzione ai sensi dell'Art.23 c.2 D.Lgs n. 75/17 - Decurtazione del Fondo in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio per l'anno 2016.

Le integrazioni previste dall'art.56 CCNL 2016/2018, e dall' Art.39 CCNL 2019/2021 vanno in deroga al tetto del salario accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 in quanto derivanti 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)

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

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.

Le somme per oneri riflessi e IRAP sono stanziare, con analogo criterio, nei diversi capitoli di spesa, del bilancio 2024/2026 annualità 2024, relativi a detti oneri.

*LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO E.Q.  
(Dott.ssa Maria Rosa Sparacino)*

*LA DIRIGENTE DEI SERVIZI FINANZIARI  
(Dott.ssa Maria Grazia Nulli)*



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 2024 –**

---

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 55860/24, pervenuta il 19/12/2024, avente per oggetto “Relazione illustrativa del Contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa ed economica del personale con qualifica dirigenziale (art. 40, comma 3 sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001) – anno 2024 della città Metropolitana di Messina” di espressione del parere di compatibilità dei costi con i vincoli del bilancio dell’Ente;

Visto il bilancio di previsione dell’anno 2024;

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 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 2024/2026 relativamente all'annualità in esame;
- che il totale Fondo 2024 risulta essere pari a € 376.919,85;

Considerato che:

- l'ipotesi di contratto del 17.12.2024, concernente l'ambito normativo per il periodo dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, e l'ambito economico finanziario per l'anno 2024, sottoscritta dalla delegazione trattante della Città Metropolitana di Messina e dai rappresentanti sindacali. Nello stesso, le parti prendono atto, in via preliminare, del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2024 nei termini in cui è stato costituito e concordano sulla sua destinazione secondo quanto stabilito dal CCNL e dal vigente sistema di valutazione dirigenziale. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'Area della Dirigenza è di norma destinato, principalmente, al finanziamento di questi due istituti.
- nella relazione tecnico finanziaria viene evidenziato che con determinazione dirigenziale n. 4768 del 02.12.2024, è stato determinato il fondo definitivo del personale dirigenziale per l'anno 2024;
- la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2024, quantificato dall'Amministrazione con determinazione del Dirigente, Il Direzione n. 4768 del 02.12.2024, in euro 376.919,85 come segue;

La sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione desunta dalla citata Relazione tecnico-finanziaria, risulta:

Parte stabile	€ 750.871,68
Parte variabile	€ 12.847,26
Decurtazioni	- € 386.799,09
Totale fondo	€ 376.919,85

La sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa, anno 2024, quantificato in via definitiva dall'Amministrazione con determinazione del Dirigente Il Direzione n. 4768 del 02.12.2024 in euro 376.919,85, risulta come segue:

<b>DESTINAZIONE FONDO 2024</b>	<b>IMPORTO</b>
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (55%)	€ 207.305,92
RETRIBUZIONE DI RISULTATO (45%)	€ 169.613,93

Atteso che la relazione tecnico-finanziaria, al modulo II prevede: "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" e al modulo IV, sezione III, contiene l'attestazione della "verifica delle disponibilità finanziarie dell'Ente ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo", compresi anche gli oneri riflessi, ivi è previsto: "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. Le somme per oneri riflessi e IRAP sono stanziare, con analogo criterio, nei diversi capitoli di spesa, del bilancio 2024/2026 annualità 2024, relativi a detti oneri".

#### **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.

- 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 dello 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, lì 23/12/2024

*Il Collegio dei Revisori dei Conti*

Dott.ssa Clelia Mogavero – Presidente -----  
(F.to digitalmente)

Dott.ssa Giovanna Iacono – Componente -----  
(F.to digitalmente)

Dott. Giuseppe Trunfio – Componente -----  
(F.to digitalmente)

**OGGETTO:** Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale di area dirigenziale. Parte normativa ed economica anno 2024

Letto, confermato e sottoscritto.

**Il Sindaco Metropolitan**

**Il Segretario Generale**

.....  
F.to Dott. Federico BASILE

.....  
F.to Rossana Carrubba

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, 27/12/2024

**Il Segretario Generale**  
**F.to Rossana Carrubba**