



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

DECRETO SINDACALE

N. 275 del 5 DIC. 2018

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale di area non dirigenziale. Parte normativa - economica anno 2018

IL SINDACO METROPOLITANO

L'anno duemiladiciotto il giorno CINQUE del mese di DICEMBRE, alle ore 12,45, nella sede di Palazzo dei Leoni, con l'assistenza del Segretario Generale Avv. M. A. CAPONETTI:

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.E.E.LL.;

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

Visto il D.P. della Regione Siciliana n. 576/GAB del 02/07/2018, che all'art. 2 recita: "le funzioni del Sindaco Metropolitano e della Conferenza Metropolitana sono esercitate dal Sindaco pro tempore del Comune di Messina On.le Cateno De Luca";

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

VISTI i pareri favorevoli, 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 Affari Finanziari Tributari;

DECRETA

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

DARE ATTO che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo a norma di legge.



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Proposta di Decreto Sindacale

della I DIREZIONE “Affari Generali, Legali e del Personale”

Servizio “Gestione Giuridica del Personale”

Ufficio “Applicazione Istituti Contrattuali”

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Contratto Collettivo Decentrato

Integrativo per il personale di area non dirigenziale. Parte normativa - economica
anno 2018.

PREMESSO che l'art. 7 comma 4 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018, demanda la determinazione circa le modalità di utilizzo delle risorse decentrate alla contrattazione decentrata integrativa annuale, da effettuarsi secondo le procedure stabilite dal successivo art. 8;

CHE con Determinazione Dirigenziale n. 85 del 30/01/2018 si è provveduto alla costituzione provvisoria del Fondo Risorse per le Politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relativo al personale non dirigente – Anno 2018, modificato con Determinazione Dirigenziale n. 400 del 29/03/2018;

CHE con Determinazione Dirigenziale n. 983 del 07/08/2018, convalidata con D.D. n. 1142 del 01/10/2018, a seguito della sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21 maggio 2018 che, all'art. 67 stabilisce nuovi criteri per la costituzione provvisoria del Fondo Risorse Decentrate, si è provveduto a costituire il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018, per il personale di qualifica non dirigenziale;

CHE con Determinazione Dirigenziale n. 1353 del 16/11/2018, a seguito di pronunciamento della Corte dei Conti-Sezione delle autonomie n. 9/SEZ.AUT./2018/QMIG adunanza del 09/10/2018, si è provveduto alla integrazione del Fondo Risorse Decentrate per il personale non dirigenziale con consequenziale nuova costituzione;

DATO ATTO CHE, appositamente convocata per la disamina della nuova bozza di CCDI di Parte normativa - economica anno 2018, la delegazione trattante si è riunita in data 21/11/2018 ed ha approvato la nuova ipotesi di contratto decentrato di natura normativa - economica per l'anno 2018, i cui contenuti sono riportati nel verbale di delegazione trattante;

VISTE la relazione illustrativa redatta dal Dirigente della I Direzione “Affari Generali, Legali e del Personale”, e la relazione Tecnico-finanziaria redatta dal Dirigente della II Direzione “Affari 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 - Economica, del personale non dirigenziale per l'anno 2018, sottoscritta in data 21.11.2018;

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. 332/REV del 03/12/2018, 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 pretesa sottoscritta in data 21.11.2018;

VISTO il CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali stipulato il 21.05.2018, 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 delibera del Commissario Straordinario, con i poteri della Giunta n. 250 del 26.11.2015;

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 - economica anno 2018, per il personale di area non dirigenziale, sottoscritta dalla delegazione trattante di parte pubblica e sindacale in data 21.11.2018, 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. 332/REV del 03/12/2018, 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 2018.

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, 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. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL

- 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.

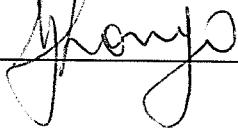
4) INCARICARE tutti i dirigenti delle Direzioni su cui si articola l'Ente di dare piena attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti nel contratto decentrato dopo la sottoscrizione dello stesso e a tutti gli adempimenti procedurali.

5) DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile.

Messina, li 03.12.18

Il Responsabile dell'Ufficio

Giuseppe Longo



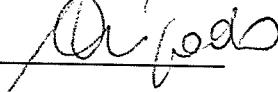
Il Responsabile del Servizio

Dott. Felice Sparacino



Il Dirigente della I Direzione

Avv. Anna Maria Tripodo



SI ALLEGANO I SEGUENTI DOCUMENTI:

1. Verbale di delegazione trattante del 21.11.2018;
2. Relazioni Illustrativa e Tecnico finanziaria, ex circolare 25/MEF del 19.07.2012, relativa all'ipotesi di CCDI di parte Normativa - Economica del personale non dirigenziale per l'anno 2018;
3. Certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti, protocollo n. 332/REV del 03/12/2018.

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale di area non dirigenziale. Parte normativa - economica anno 2018

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 e ss.mm.ii., si esprime parere:

FAVOREVOLE

In ordine alla regolarità tecnica della superiore proposta di decreto.

Addì 03/12/18

IL DIRIGENTE
Avv. Anna Maria Tripodo

Si dichiara che la proposta non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere di regolarità contabile

Addì _____

IL DIRIGENTE
Avv. Anna Maria Tripodo

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 e ss.mm.ii., si esprime parere:

In ordine alla regolarità contabile della superiore proposta di decreto.

Addì 04/12/2018

2° DIR. SERVIZI FINANZIARI
UFFICIO IMPEGNI
VISTO PRESO NOTA
Messina 4/12/2018 Il Funzionario

IL DIRIGENTE F.F. DELLA II DIREZIONE
(Affari Finanziari e Tributari)
Dott. Massimo Rainieri

Ai sensi del D.Lgs 267/2000, si attesta la copertura finanziaria della superiore spesa.
Addì 04/12/2018 *delle quali sono state effettuate le spese per il progetto*

IL DIRIGENTE F.F. DELLA II DIREZIONE
(Affari Finanziari e Tributari)
Dott. Massimo Rainieri

Decreto Sindacale n. 275 del 5 DIC. 2018

Oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale di area non dirigenziale. Parte normativa - economica anno 2018

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco Metropolitano

(Dott. On. Cateno DE LUCA)

Il Segretario Generale

AVV. M. A. CAPONETTI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale

CERTIFICA

Che il presente decreto _____ pubblicato all'Albo on-line dell'Ente il _____ e per quindici giorni consecutivi e che contro lo stesso _____ sono stati prodotti, all'Ufficio preposto, reclami, opposizioni o richieste di controllo.

Messina, _____

IL SEGRETARIO GENERALE

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Messina, _____

IL SEGRETARIO GENERALE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE DELLA CITTA' METROPOLITANA DI
MESSINA
PARTE NORMATIVA - ECONOMICA
ANNO 2018

Il giorno 21-11-2018 alle ore 15,30 ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione del CCDDI ANNO 2018 del personale non dirigente della Città Metropolitana di Messina tra la parte pubblica rappresentata da:

SEGRETERIO GENERALE

VICE SEGRETARIO GENERALE / DIRIGENTE
I DIREZIONE AFFARI GENERALI, LEGALI E
DEL PERSONALE

DIR. II DIREZIONE AFF. FINANZIARI E TRIBUTARI

DIR. VI E VII DIREZ. AMBIENTE E
AFFARI TERR. E COMUNIT.

e la parte sindacale rappresentata da:

RSU:

ALLIA	Franca
BRANCATO	Antonino
CARNAZZA	Daniela
COLEDI	Giovanni
DE SALVO	Giuseppe
GRECO	Antonino
LENTINI	Giovanni
LOMBARDO	Roberto
MAGGIOLOTI	Carmelo Gaetano
MAGNO	Filadelfio
NAVA	Tommaso
PALADINO	Santi
RISITANO	Giovanni
RUGGERI	Tiziana
RUSSO	Giacomo
TORTORELLA	Maurizio
TRIPODO	Giovanni
VENTO	Francesco

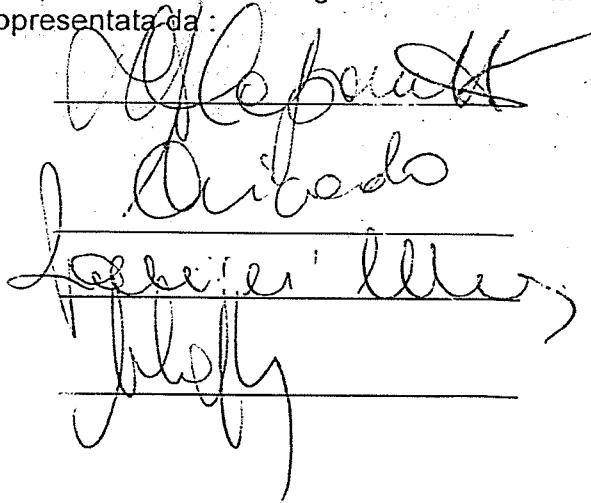
Organizzazioni Sindacali territoriali:

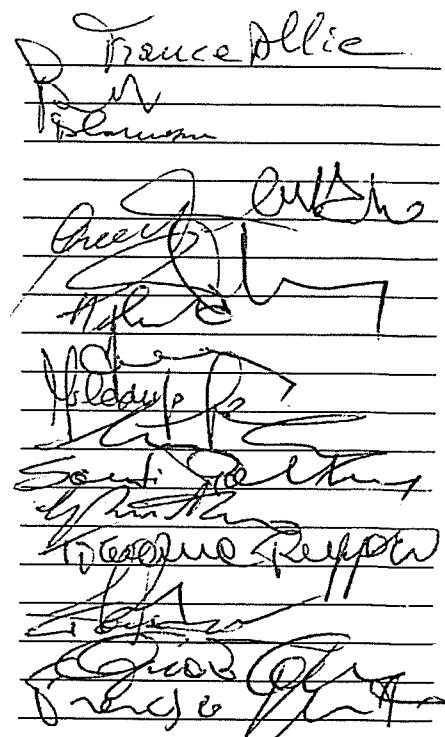
C.G.I.L.

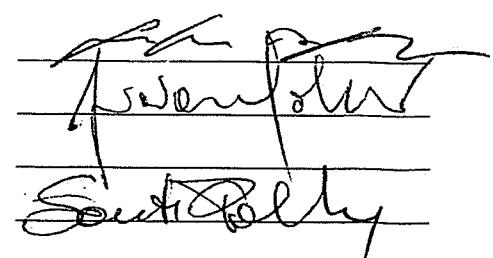
C.I.S.L.

U.I.L.

C.S.A.







**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE DELLA CITTA'
METROPOLITANA DI MESSINA
PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA
ANNO 2018**

DISPOSIZIONI GENERALI

**Articolo 1
(Campo di applicazione e durata)**

1. Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL 2016-2018 del 21.5.2018, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale.
2. Il presente accordo costituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall' 1 gennaio 2018. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate.

**Articolo 2
(Obiettivi del contratto integrativo decentrato)**

1. Il presente accordo, relativo alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa, assume come obiettivi:
 - a) la valorizzazione delle risorse umane, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini, aumentando il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
 - b) Assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguitamento.

RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3 (Materie oggetto di contrattazione decentrata)

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 7 del CCNL 2016-18 del 21.5.2018, sono le seguenti:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, di cui all'art. 68, comma 1 del CCNL 2016-18, tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016-18, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 2016-18, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 2016-18;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 del CCNL 2016-18;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 2016-18 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL 2016-18 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
 - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 del CCNL 2016-18, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL 2016-18;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
 - p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL 2016-18;
 - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2 del CCNL 2016-18;
 - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
 - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
 - u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni

organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del CCNL 2016-18;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 2016-18, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8 del CCNL 2016-18, in materia di turni di lavoro notturni.

Articolo 4 (Informazione)

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 di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, ai 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 all'art. 7, comma 2 del CCNL 2016-18 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 il CCNL preveda il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Articolo 5 (Confronto)

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 2016-18 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.
L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del CCNL 2016-18;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

Articolo 6 (Organismo paritetico per l'innovazione)

L'organismo paritetico per l'innovazione, previsto dall'art. 6 del CCNL 2016-18, realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

E' composto da un componente designato da ciascuna delle OO.SS. di cui all'art. 7 comma 2 lett. b) del CCNL 2016-18 e, per la parte pubblica, in forma paritetica, da Dirigenti e Funzionari individuati dall'Amministrazione.

Articolo 7 (Clausole di raffreddamento)

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.

COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

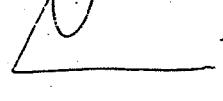
Articolo 8 (Costituzione del Fondo Risorse Decentrate)

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art. 67 del CCNL 2016-18.
2. La costituzione del fondo complessivo viene definita annualmente dall'Amministrazione, distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili.
3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, quali le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto.

Articolo 9 (Destinazione del Fondo Risorse Decentrate)

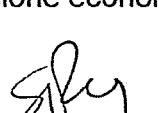
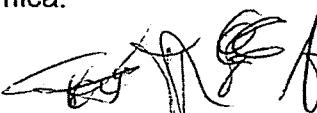
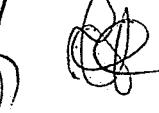
1. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 2016-18 ;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquennis del CCNL 2016-18 ;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 2016-18, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 2016-18;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
- i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
2. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 1, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

  
**Articolo 10
(Progressioni Orizzontali)** 

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili e a tal scopo destinata dalla Delegazione Trattante, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota percentuale, stabilita annualmente, dei dipendenti in servizio al 1^o Gennaio dell'anno di Selezione, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

 Solo per l'anno 2018, la progressione economica sarà attribuita con gli stessi criteri generali applicati per le selezioni relative agli anni 2016 e 2017, prevedendo una quota del 40% dei dipendenti in servizio al 1 Gennaio 2018. Le decorrenze delle PEO 2017 e 2018 sono fissate alla data di pubblicazione degli avvisi. L'avviso relativa alla PEO 2018 sarà emanato contestualmente alla sottoscrizione definitiva del presente CCDI e, comunque, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 comma 7 del CCNL del 21.05.2018.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate.
5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
8. L'esito della procedura selettiva ha una validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
-      

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Articolo 11 (Posizioni Organizzative)

1. Sono oggetto di confronto sindacale i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
2. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che vengono destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1 del CCNL 2016-2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'ente.
3. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai contratti collettivi nazionali, compreso il compenso per il lavoro straordinario e fatto salvo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL vigente.
4. L'Amministrazione della Città Metropolitana di Messina individua i limiti minimi e massimi dell'importo della retribuzione di posizione prevista all'art. 15 del CCNL 2016-2018.
5. Alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è destinata una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.
6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, attribuito un ulteriore importo nella misura del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
7. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite.

Articolo 12 (Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa)

1. La retribuzione di risultato è corrisposta a seguito di valutazione annuale e parametrata come segue:
 - a) 70% valutazione della performance individuale del P.O.;
 - b) 10% valutazione della performance organizzativa di ente;
 - c) 20% valutazione della performance organizzativa di direzione.
2. I risultati individuali dei titolari di posizione organizzativa sono valutati annualmente in conformità alle norme contenute nel Sistema di valutazione dell'Ente, tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi, della qualità del contributo individuale e dei comportamenti organizzativi tenuti.
3. Ai titolari di posizione organizzativa la performance organizzativa sarà erogata con le modalità e nei limiti previsti ai commi 1 e 2 del successivo art. 15.

4. Il presente articolo troverà applicazione dal 1 Gennaio 2019, previa modifica del Sistema di Misurazione della Performance. Per l'anno 2018 si applica la disciplina del precedente CCDI.

Articolo 13

Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

1. Il fondo disponibile di cui all'art. 68, comma 1 del CCNL 2016-2018, è destinato (come da art. 9) ad essere utilizzato anche per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, in modo selettivo e secondo risultati accertati con il sistema di valutazione dell'Ente.

2. Le parti privilegiano un sistema di valutazione che valorizzi il merito e il lavoro di gruppo e che consenta all'interno del gruppo di premiare chi con maggiore impegno ha partecipato al raggiungimento degli obiettivi del Servizio e/o Ufficio di appartenenza, assegnati preventivamente dal proprio dirigente.
3. Dovranno essere apprezzati la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti organizzativi tenuti.
4. Il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale della Città Metropolitana è adottato ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs 150/2009;
5. Il sistema premiante della performance si articola nelle seguenti categorie fondamentali di premi:
 - a) un premio collegato alla valutazione delle performance individuali, al quale accedono tutti i dipendenti;
 - b) un premio di performance organizzativa collegato ad obiettivi strategici e/o trasversali individuati nel Piano delle Performance, al quale accedono tutti i dipendenti;
6. Una quota pari al 70% del fondo viene ripartita fra i diversi uffici dirigenziali, sulla scorta del personale ad essi assegnato, ai fini della corresponsione della liquidazione del premio collegato alla valutazione delle performance individuali; una quota pari al 30% del fondo viene destinata per la performance organizzativa ed è collegato al risultato complessivo conseguito così come valutato dal Nucleo Indipendente di Valutazione dell'Ente.
7. Il presente articolo troverà applicazione dal 1 Gennaio 2019, previa modifica del Sistema di Misurazione della Performance. Per l'anno 2018 si applica la disciplina del precedente CCDI.

Articolo 14

(Premio di performance individuale)

1. I piani di performance individuale sono finanziati con una quota pari al 70% del fondo annualmente destinato in sede di contrattazione decentrata alla erogazione dei premi legati alla valutazione delle performance. Tali piani, finalizzati al miglioramento dell'efficienza dei servizi dell'Ente, saranno definiti, entro il 31 gennaio di ogni anno, dai dirigenti competenti e trasmessi con atto formale, al Segretario Generale che ne verifica la coerenza con i documenti programmatici dell'Ente.
2. Nelle more della stesura definitiva del piano dettagliato degli obiettivi devono comunque essere definiti obiettivi per consentire la continuità dell'azione amministrativa facendo riferimento agli obiettivi di performance pluriennali e/o al Piano degli Obiettivi provvisorio.
3. I piani, formulati con le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente, devono indicare:

- L'obiettivo da realizzare
 - Le azioni programmate
 - Il personale e le professionalità impegnate
 - I risultati attesi
 - I tempi di attuazione
 - Gli indicatori di risultato
4. La ripartizione del fondo destinato al "Premio di performance individuale", sarà calcolata rispetto al numero di personale ed ai seguenti coefficienti. Coefficiente unico per tutte le categorie con un implemento del 7% per il personale che svolge effettivamente e permanentemente servizio sulle strade provinciale con la qualifica di Esecutore Stradale, Operatore Stradale, Collaboratore professionale stradale, in ragione della specifica gravità.
5. Il Premio di performance individuale dovrà essere liquidato a ciascun dipendente a seguito di valutazione effettuata dal dirigente secondo i parametri individuati dal sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente. I dirigenti valutano la performance del personale sulla base di criteri di valorizzazione del merito, in relazione agli ambiti:
- di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - dei comportamenti organizzativi dimostrati.
6. A tal fine il sistema prevederà che la liquidazione del premio individuale di performance avvenga a conclusione del ciclo annuale di valutazione sulla base della valutazione finale, effettuata dal Dirigente Responsabile, come da vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
7. Il premio è destinato al personale che su base annua ottiene, secondo il sistema di valutazione, un punteggio non inferiore a 60/100 .
8. Nella valutazione della performance individuale si terrà conto delle disposizioni del dell'art. 9 comma 3 del d. lgs.150/09; tale disciplina è estesa ai periodi di malattia per terapie salvavita.
9. L'amministrazione monitora annualmente, con il supporto del Nucleo Indipendente di Valutazione, l'impatto della valutazione in termini di miglioramento della performance e sviluppo del personale, al fine di migliorare i sistemi di misurazione e valutazione in uso.
10. Per il personale a tempo parziale resta inteso che la corresponsione del premio di performance individuale è determinata, per il 50%, in misura non frazionata e, per il restante 50%, in maniera direttamente proporzionale al regime orario prestato.
11. Per l'anno 2018 la percentuale di cui al comma 1 del presente articolo resta fissata al 90%.

Articolo 15 (Maggiorazione del premio di performance individuale)

1. Al 5 per cento del personale che consegne le valutazioni più elevate, secondo il sistema di valutazione, e' attribuita una maggiorazione del premio di performance individuale nella misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a tale titolo al personale valutato positivamente.
2. Detta percentuale è calcolata per Direzione o Struttura Organizzativa di appartenenza, con attribuzione ad almeno 1 unità.
3. Qualora il numero dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto superi la quota massima del 5 per cento dei dipendenti di cui al comma 2, la maggiorazione sarà attribuita al personale che, a parità di punteggio, risulti più anziano per servizio e, in caso di ulteriore parità, più anziano per età, garantendo il principio di rotazione.

4. Il presente articolo troverà applicazione dal 1 Gennaio 2019, previa modifica del Sistema di Misurazione della Performance.

Articolo 16

(Premio di performance organizzativa)

Il premio di performance organizzativa è finanziato con una quota pari al 30% del fondo annualmente destinato in sede di contrattazione decentrata alla erogazione dei premi legati alla valutazione delle performance. Tale premio sarà erogato a seguito di valutazione del NIV, sulla base del risultato complessivamente raggiunto dall'Ente e dalle Strutture Organizzative.

2. La valutazione positiva della performance organizzativa, pari almeno al 60/100, dà titolo alla corresponsione del premio.
3. La ripartizione del fondo destinato al "Premio di performance organizzativa", sarà calcolata rispetto al numero di personale ed ai seguenti coefficienti: Coefficiente unico per tutte le categorie con un impianto del 7% per il personale che svolge effettivamente e permanentemente servizio sulle strade provinciali con la qualifica di Esecutore Stradale, Operatore Stradale, Collaboratore professionale stradale, in ragione della specifica gravosità.
4. Il premio è destinato al personale che su base annua ottiene, secondo il sistema permanente di valutazione, un punteggio non inferiore a 60/100 della performance individuale.
5. L'importo del premio sarà calcolato sulla base del coefficiente di categoria, della valutazione della performance organizzativa e della valutazione della performance individuale del dipendente e sarà liquidato a seguito della validazione da parte del Nucleo Indipendente di Valutazione della Relazione sulla Performance.
6. Per il personale a tempo parziale resta inteso che la corresponsione del premio di performance organizzativa è determinata, per il 50% in misura non frazionata e, per il restante 50%, in maniera direttamente proporzionale al regime orario prestato.
7. Per l'anno 2018 la percentuale di cui al comma 1 del presente articolo resta fissata al 10%.

Articolo 17

(Indennità condizioni di lavoro) (art. 70-bis CCNL 2016-2018)

A. ATTIVITA' DISAGIATE

1. Vengono considerate disagiate le prestazioni che per la loro natura e forma organizzativa risultano gravose e comportano difficoltà o disagio.
2. Le parti individuano le seguenti situazioni professionali e lavorative alle quali far corrispondere l'erogazione delle predette risorse economiche:
 - Al personale di categoria B che opera con assunzione diretta di responsabilità in relazione ad attività ripetitive e gravose è corrisposta una indennità di disagio giornaliera pari ad € 1.80 lordi. Si individuano le seguenti figure: Messo notificatore, Addetti Ufficio protocollo e archivio generale, Addetti ufficio rilevazione presenze.
 - Al Personale che presta servizio di portierato, è corrisposta una indennità di disagio giornaliero pari ad € 1,80 lordi.
3. L'ufficio gestione economica del personale dovrà, ad inizio di ciascun anno, acquisire le attestazioni dei sigg. dirigenti che hanno in servizio presso le loro strutture personale appartenente ai profili professionali sopraindicati; tali attestazioni dovranno contenere apposita specifica sull'effettivo svolgimento delle mansioni. Del personale

interessato alle prestazioni di cui al presente articolo, verrà data comunicazione alle OO.SS.

B. INDENNITÀ DI RISCHIO

1. Vengono considerate attività rischiose le attività che espongono il lavoratore a pericolo o danno per la salute.
2. L'indennità di cui al presente punto è riconosciuta al personale che svolge attività riconducibili a quelle dei profili professionali che comportano pertanto dei rischi:
 - Esecutore Stradale, Operatore Stradale, Collaboratore professionale stradale; Personale con profilo prof.le Autista; Personale tecnico di categoria C che svolge prevalentemente attività in cantieri di lavoro o in luoghi nei quali vengono lavorati prodotti tossici o nocivi;
 - Esecutore e Istruttore di Laboratorio sottoposto al rischio derivante dall'uso di reattivi di laboratorio; Personale addetto al "Centro fotocopie"; Personale addetto alla manutenzione impianti (termo-idraulici, elettrici), lavori di falegnameria, ferro e giardinaggio; Capo Servizio ed Esecutore di Sorveglianza Riserva Naturale; Istruttore di Polizia Metropolitana, Collaboratore di Polizia Metropolitana e Esecutore di Polizia Metropolitana.
3. A tale personale è riconosciuta una indennità giornaliera pari a € 1.80 lordi.
4. I dirigenti aventi in servizio presso la propria struttura personale che effettivamente eserciti le attività, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità di rischio, dovranno attestare sotto la propria responsabilità, e con espressa dicitura, che il personale di cui al presente punto "presta effettivamente l'attività di lavoro che comporta continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute ed integrità personale", a prescindere dal profilo professionale avente diritto ai sensi del presente punto, ma in relazione all'effettivo svolgimento delle mansioni.
5. Le attestazioni dovranno essere prodotte annualmente all'ufficio gestione economica del personale, pena la revoca della corresponsione delle indennità e dovrà, altresì, essere comunicata tempestivamente ogni eventuale modifica a quanto comunicato a inizio di ciascun anno.
6. Non è in alcun modo consentita la contemporanea assegnazione dell'istituto economico del disagio e del rischio al dipendente o l'assegnazione di più di una indennità di rischio o disagio.
7. Si vieta, altresì, l'assegnazione retroattiva di qualsiasi istituto economico, avente data di decorrenza precedente a quella dell'esercizio finanziario in cui viene data attestazione dal parte del Dirigente competente; l'eventuale ritardo nell'assegnazione, anche se si verifica nel corso del corrente esercizio finanziario, deve essere comunque motivato.
8. Gli istituti economici di cui al presente comma maturano dal mese successivo a quello in cui è stata prestata l'attività che ne ha dato diritto.

C. MANEGGIO VALORI

1. L'indennità di maneggio valori è attribuita al personale che in via continuativa svolga servizi che comportino il maneggio di valori di cassa.
2. Tale indennità è attribuita al personale che svolga tali attività presso:
 - L'Ufficio Economato
 - Galleria Arte Moderna
3. Compete, per le sole giornate di effettivo servizio, un'indennità giornaliera nelle seguenti misure:
 - € 1,00 giornalieri per valori medi mensili fino €. 5.164,56;
 - € 1,50 giornalieri per valori medi mensili superiori ad €. 5.164,56.

4. I dirigenti aventi in servizio presso la propria struttura personale che effettivamente eserciti le attività, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità, ad inizio di ciascun anno, individuerà i dipendenti addetti alla cassa e dovranno attestare sotto la propria responsabilità, è con espressa dicitura, che il personale di cui al presente punto "presta effettivamente l'attività di lavoro che comportano in via continuativa maneggio di valori di cassa".

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività che danno luogo al diritto alla corresponsione dell'emolumento.

In sede di determinazione dell'accordo annuale che destina il fondo ai singoli istituti le parti definiscono la consistenza dell'ammontare delle risorse necessarie al finanziamento delle indennità di cui ai precedenti punti A), B), C) agli aventi diritto in relazione ai contingenti numerici definiti ad inizio anno dalla Conferenza di Servizio dei Dirigenti.

Articolo 18 (Indennità di turno)

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2016-2018 l'Ente istituisce, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, turni giornalieri di lavoro.
2. I compensi per l'indennità di turnazione saranno corrisposti solo se le prestazioni svolte in turnazione siano distribuite nell'arco del mese in modo da realizzare una equilibrata ed avvicendata distribuzione del personale in relazione alle esigenze dei servizi.
3. Il numero dei turni di lavoro prestato in orario antimeridiano e pomeridiano sarà programmato anche in funzione delle varie esigenze di servizio scaturenti dalle necessità dell'utenza assicurando comunque l'avvicendamento.
4. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio del personale nei turni è il mese.
5. Per i servizi che svolgono l'attività senza soluzione di continuità nell'ambito dell'orario di servizio, l'articolazione del personale nei turni deve prevedersi anch'essa senza soluzione di continuità.
6. Al personale turnista che effettua lavoro straordinario, che opta per la fruizione di equivalente riposo compensativo, con le modalità della banca delle ore, ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL, andrà corrisposta la relativa indennità per tutte le ore effettivamente lavorate.
7. Al fine di monitorare la corretta applicazione dell'istituto, il dirigente interessato dovrà indicare su base mensile, nell'atto di liquidazione oltre ai nominativi dei dipendenti interessati, il numero dei turni effettuati distinto in antimeridiani e pomeridiani.
8. I servizi per i quali è stabilita la turnazione sono: Servizio di Polizia Metropolitana, limitatamente al contingente di personale individuato annualmente in sede di Conferenza dei servizi sulla base degli indirizzi programmatici dell'Ente, Servizi Generali (limitatamente al servizio di portierato).
9. Le parti si impegnano, al verificarsi delle condizioni che richiedono una turnazione anche notturna o festiva, ad attivare apposito tavolo di contrattazione.
10. Al personale che risulta impegnato in attività di servizio notturna e che dovrebbe effettuare il successivo turno antimeridiano dovrà essere cambiato il turno di servizio al fine di poter fruire di un equilibrato periodo di riposo.

Articolo 19

(Reperibilità)

1. L'indennità di reperibilità è disciplinata dall'art. 24 del C.C.N.L. 2016-2018 e dal Regolamento del servizio di pronta reperibilità dell'Ente, approvato con deliberazione n° 226/CG del 16/10/2015.

Articolo 20

(Indennità per specifiche responsabilità)

1. Ai fini della corresponsione dell'indennità che remunerà l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 70-quinques del CCNL 2016-18, saranno prese in considerazione le funzioni attribuite, con atto formale del dirigente adeguatamente motivato, al personale di categoria D non incaricato di posizione organizzativa o di alta specializzazione, e destinatario di particolari responsabilità, e quelle attribuite al personale di cat. C e B destinatario di particolari responsabilità.
2. Ai dipendenti di categoria D e C l'attribuzione dell'indennità può essere assegnata in presenza delle seguenti particolari responsabilità:
 - a. responsabilità connessa alla titolarità di un Ufficio;
 - b. responsabilità della predisposizione di atti e/o di procedimenti di notevole complessità;
 - c. responsabilità per l'espletamento di funzioni professionali specialistiche;
3. Ai dipendenti di categoria D e C cui è assegnata la titolarità di un Ufficio viene corrisposta un'indennità annua di € 1.800,00.
4. Al dipendente di categoria D cui è assegnata la sola responsabilità procedimentale di cui al punto b) e/o c) del comma 2. può essere corrisposta una indennità annua di € 900,00.
5. Al dipendente di categoria C e B cui è assegnata la sola responsabilità procedimentale di cui al punto b) e/o c) del comma 2. può essere corrisposta una indennità annua di € 700,00.
6. L'indennità compete ai dipendenti cui siano assegnate, con atto formale adeguatamente motivato del dirigente, particolari responsabilità che comportino l'esercizio di compiti ultronei rispetto alle proprie funzioni.
7. Ai fini della corresponsione delle indennità di cui ai punti 4 e 5, la quota del fondo residuale a seguito dell'accantonamento delle somme necessarie alla liquidazione delle indennità di cui al precedente punto 3, è annualmente affidata dal Segretario Generale, a seguito di apposito Comitato di Direzione, ai Dirigenti sotto forma di budget per ciascuna delle articolazioni di vertice della Struttura. I Dirigenti sulla scorta del budget assegnato affidano le responsabilità di cui al punto precedente con atto motivato, sentito il Segretario Generale e trasmettono all'Ufficio Applicazione Istituti Contrattuali le proprie determinazioni per il monitoraggio della spesa ed il rispetto dei vincoli finanziari discendenti dal CCDI e dal budget loro assegnato e per l'informativa alle OO.SS. e la RSU.
8. La liquidazione dell'indennità di responsabilità di cui al punto 3 è corrisposta agli aventi diritto mensilmente sulla scorta dell'atto che assegna la titolarità dell'Ufficio o delle funzioni connesse. L'indennità di cui ai punti 4 e 5 è corrisposta a fine anno, sulla scorta delle dichiarazioni dei dirigenti attestanti l'affidamento delle responsabilità.
9. Una indennità annua pari a € 350,00 compete al personale di categoria C e B cui sono affidati, con atto formale:
 - compiti di responsabilità in relazione alle competenze dell'ufficio URP;
 - specifiche responsabilità affidate al personale dell'Ufficio interventi di protezione civile;

funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

10. Alla figura destinata delle funzioni di R.S.P.P. – Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08), indipendentemente dalla categoria di appartenenza, è attribuita una indennità nella misura di € 2.500,00.

11. Per il personale che presta servizio in part time tale indennità è corrisposta nel valore CCNL 2016-2018. Dall'anno 2019, in relazione al nuovo assetto organizzativo che si andrà a effettuare, si determinano in sede contrattuale i criteri per la eventuale pesatura degli Uffici.

Articolo 21

(Indennità di servizio esterno)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in € 2,00 giornalieri.

2. Tale indennità è attribuita al seguente personale:

- Capo Servizio Riserva Naturale
- Esecutore Sorveglianza Riserva Naturale
- Istruttore di Polizia Metropolitana
- Collaboratore di Polizia Metropolitana
- Esecutore di Polizia Metropolitana

3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

4. L'indennità di cui al presenta articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 18;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis CCNL 2016-2018.

5. L'indennità verrà liquidata a seguito delle attestazioni del Dirigente competente e del Comandante del Corpo di Polizia Metropolitana, nelle quali si certifica il servizio prestato in via continuativa in servizi esterni di vigilanza, sulla scorta delle disposizioni organizzative e regolamentari impartite dall'Ente.

6. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione dalla sottoscrizione del presente contratto come previsto dal comma 5 dell'art. 56 quinqueies del vigente CCNL.

Art. 22

(Indennità di funzione personale Polizia Metropolitana)

L'indennità di cui all'art. 56 sexies del vigente CCNL sarà disciplinata con separato accordo in sede di contrattazione 2019.

Articolo 23

(Indennità forfettaria)

1. Ai sensi del comma 7 dell'art. 41 del CCNL del 14.9.2000 al personale del Corpo di Polizia Metropolitana, al Personale di Sorveglianza delle Riserve Naturali ed al personale tecnico impegnato in operazioni peritali e/o di Polizia Giudiziaria, ovvero per tutte le attività che comportano per il personale tecnico e per la polizia metropolitana un impegno a tutela del territorio e dell'emergenza in genere senza soluzione di continuità,

tali da non consentire la fruizione del pasto, è corrisposta la somma forfettaria di €. 20.66 in luogo dei rimborsi di cui al comma 5 dell'articolo prima citato. In caso di mancanza dei requisiti di cui all'art.41 in materia di trattamento di trasferta sarà corrisposto il buono pasto.

2. Dette circostanze devono essere avvalorate dai verbali delle operazioni e dall'attestazione dei dirigenti del servizio competente sul servizio svolto e sulla mancata fruizione per il medesimo periodo del buono pasto.

Articolo 24 (Formazione e aggiornamento)

1. La formazione del personale assume un ruolo strategico quale politica di valorizzazione e crescita professionale dei dipendenti e del processo di rafforzamento amministrativo dell'ente.
2. A tal fine l'ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.
3. Gli interventi mirano a garantire a ciascun dipendente la formazione necessaria all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli. Le attività formative collegate all'attribuzione dei crediti utili al sistema di punteggio delle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche e delle posizioni organizzative sono individuate esclusivamente nel piano della formazione annuale. Esse devono concludersi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato con certificazione finale delle competenze acquisite.
4. L'ente predisponde annualmente il piano della formazione per il personale individuando le risorse finanziarie, conformemente alle previsioni dell'art.49-ter del CCNL 21.05.2018 e compatibilmente con le disponibilità di bilancio.
5. Le politiche formative sono attivate mediante il ricorso all'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 con le modalità relazionali previste all'art. 6 del CCNL 21.05.2018.
6. Nell'ambito della riforma degli enti di area vasta la Città Metropolitana individua forme di collaborazione con i comuni ed enti del territorio metropolitano al fine di realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
7. L'Ente, ai sensi dell'art.26 comma 2 del D.Lgs. 150/2009 e nei limiti delle risorse disponibili, promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali; favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali, garantendo il principio di pari opportunità di accesso alla partecipazione e di rotazione di tutti i dipendenti dei servizi interessati.
8. L'ente si impegna a favorire e sviluppare la formazione, rientrante nelle fattispecie indicate al comma 2, art. 5 della legge n. 53/2000, attraverso interventi a cura dei propri dipendenti, in considerazione della particolare efficacia che riconosce a tale modalità e allo scopo di valorizzare le professionalità dei propri dipendenti.
9. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento cui è iscritto dall'ente è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della Amministrazione.

Articolo 25

(Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del luogo di lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e di contenuti sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. Il Datore di lavoro, con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente, individua le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operative e ausiliarie e di tutte quelle che espongono a situazioni di rischio.
3. L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza come indicato dal D. Lgs. 81/2008 e si impegna altresì a proseguire nella realizzazione del piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e di prevenzione dei rischi. Il programma di intervento sanitario sarà realizzato in base alla pianificazione del Medico Competente nominato ai sensi della suddetta normativa.
4. Per quanto riguarda gli aspetti applicativi del Decreto Legislativo 81/2008 riguardanti il "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" si rinvia al contratto collettivo nazionale quadro stipulato tra l'ARAN e le principali confederazioni sindacali in data 10 luglio 1996.

Articolo 26

(Banca delle ore)

1. Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina dell'articolazione dell'orario di servizio e di lavoro, la presente norma regola l'istituzione ed il funzionamento della "Banca delle ore" di cui all'art. 38-bis del Ccnl integrativo del 14/9/00 per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, successivo a quello dell'1.4.1999.
2. Ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL integrativo del 14/9/00 presso la Città Metropolitana di Messina è istituita la banca delle ore per consentire, a richiesta del dipendente, di fruire di permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario preventivamente autorizzate e concordate, escludendo qualsiasi forma di remunerazione.
3. L'ufficio gestione giuridica del personale è tenuto a contabilizzare individualmente per ciascun lavoratore le prestazioni straordinarie autorizzate ed effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della banca delle ore, nel limite annuo individuale di 90 ore per tutto il personale e di 180 ore per i profili professionali per i quali è richiesto il servizio esterno, da utilizzarsi dal dipendente interessato entro la fine dell'anno successivo a quello di maturazione. Nel conteggio complessivo non andrà calcolato il riposo compensativo di cui all'art. 24 del CCNL del 14.9.00 integrato dal comma 1 dell'art.14 del CCNL del 5.10.2001.
4. I singoli dirigenti degli uffici dirigenziali, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, dovranno autorizzare per iscritto il personale ad effettuare

lavoro straordinario con indicazione del numero delle ore e delle giornate in cui andranno effettuate.

5. In carenza della predetta autorizzazione preventiva di ciascun dirigente, il Servizio Gestione Giuridica del personale non potrà procedere a contabilizzare le ore effettuate; sono fatte salve le disposizioni che regolano il personale in missione.

6. Il Servizio Gestione Giuridica del personale provvede ad evidenziare nel rapporto mensile di presenza dei dipendenti, il conto a scalare del numero delle ore accantonate.

7. Le prestazioni di lavoro straordinario autorizzate e accantonate nella banca delle ore, per le quali il dipendente intende chiedere di fruire dei riposi compensativi, possono essere cumulate sino ad usufruire di un permesso corrispondente all'intero orario lavorativo della giornata; non possono essere concesse più di 7 giornate consecutive. Non si potrà usufruire di riposi compensativi, legati alla banca delle ore, per l'intero orario lavorativo della giornata, nel periodo che va dal 15 Giugno al 15 Settembre di ogni anno.

8. In osservanza del principio di onnicomprensività del trattamento di indennità di posizione, il personale incaricato di P.O. è escluso dall'applicazione dell'istituto.

Articolo 27 (Interpretazione autentica)

1. Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. Ai fine di cui al primo comma la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata o P.E.C. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano a verificare l'applicazione della disciplina dell'art. 21 al 31 marzo 2019.



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE		2018
<u>Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68 c. 1</u>		
Progr. Ec.storiche(q.fondo)		1.060.000,00
Inden. Comparto (e fondo)		320.000,00
Indennità pers. ex VIII qualifica		7.800,00
<u>Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68 c. 2</u>		
PERFORMANCE (org. - indiv.)		1.389.993,80
Progressioni Ec.(2016/17/18)		440.000,00
Indennità condizioni di lavoro - disagio		16.160,00
Indennità condizioni di lavoro - rischio		144.936,00
Indennità condizioni di lavoro - maneggio valori		1.452,00
Turnazione		170.720,00
Reperibilità		112.493,70
Ind. Manc. Rip. Sett.le (art. 24 c.1 ccnl 14/9/2000)		25.000,00
Indennità per specifiche resp.-uffici (art. 70-quinques c.1)		268.900,00
Indennità per specifiche resp.- (art. 70-quinques c.2)		3.500,00
Totale Fondo 2018		3.960.955,50



Relazione illustrativa

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

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigenziale della Città Metropolitana di Messina Parte Normativa – Economica Anno 2018

La presente relazione illustra, ai sensi degli artt. 5 del CCDI 1-4-99 e 4 del ccnl 22-1-2004 e dell'art. 40 c 3 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 1.1.2018 sino alla stipula di un nuovo CCDI	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Generale – Presidente • Vice Segretario Generale e Dirigente Aff. Generali, Legali e del Personale – componente • Dirigente Affari Finanziari – componente • Dirigente Ambiente e Affari Territoriali – componente <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • CGIL FP • CISL FPS • UIL FPL • CSA • Componenti la RSU <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • CGIL FP • CISL FPS • UIL FPL • CSA • Componenti la RSU: Allia Franca, Brancato Antonino, Carnazza Daniela, Coledi Giovanni, De Salvo Giuseppe, Greco Antonino, Lentini Giovanni, Lombardo Roberto, Maggioloti Carmelo Gaetano, Magno Filadelfio, Nava Tommaso, Paladino Santi, Risitano Giovanni, Ruggeri Tiziana, Russo Giacomo, Tortorella Maurizio, Tripodo Giovanni, Vento Francesco. 	
Soggetti destinatari	Tutto il personale del comparto, a tempo indeterminato e determinato, con rapporto di lavoro a tempo pieno e part time dell'ente.	
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 gli istituti del salario accessorio da finanziare con i fondi previsti dal CCNL 21/05/2018.	
Rispetto dell'iter adempimenti	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	Trasmesso ai Revisori dei Conti in data 26/11/2018 prot. 1474/AIC

procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Certificazione dei Revisori prot. 332/REV del 03/12/2018
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano provvisorio della performance 2018/2020, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato con Decreto Sindacale del Commissario Straordinario adottato con i poteri del Sindaco Metropolitano, n. 64 del 05.03.2018, modificato ed integrato con Decreto Sindacale n. 252 del 09/11/2018
		Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2017-2019 è stato adottato con Decreto Sindacale n. 27 del 30.01.2018.
		Il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 ha disposto (con l'art. 52, comma 5) che "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si intende riferito all'articolo 10". Nel rispetto di tale normativa di legge, l'obbligo di pubblicazione scaturente dalle disposizioni dell'abrogato art. 11 del d.lgs. 150/2009 è adesso riferito al Piano della Performance e come tale è stato assolto nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web della Città Metropolitana alla voce "Performance".
Eventuali osservazioni:		Nel rispetto della normativa di legge, per l'anno 2017 la Relazione sulla Performance è stata validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 , a conclusione del procedimento ed approvata con Decreto Sindacale n. 157 del 22.06.2018.

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 , 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;*

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA – PARTE NORMATIVA

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 (Campo di applicazione e durata)

Il contratto decentrato integrativo è stato redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21.5.2018; esso sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall' 1 gennaio 2018. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel CCDI sono da intendersi disapplicate. Il CCDI ha validità pluriennale sino alla stipula di un nuovo CCNL.

Articolo 2 (Obiettivi del contratto integrativo decentrato)

L' accordo, relativo alle materie demandate dal CCNL e dal D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., alla contrattazione decentrata integrativa, assume come obiettivi, la valorizzazione delle risorse umane, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, l'efficienza – efficacia il miglioramento dei servizi per i cittadini e quali finalità quelle definite dall'art. 1 del D. Lgs. 150/2009: assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Articolo 3 (Materie oggetto di contrattazione decentrata)

L'articolo ridefinisce le materie rimesse a contrattazione decentrata ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL 2016/2018 art.3.

Articolo 4 (Informazione), Articolo 5 (Confronto) Art. 6 (Organismo paritetico per l'innovazione) e Art. 7 (Clausole di raffreddamento):

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

Articolo 8 (Costituzione del Fondo Risorse Decentrate)

Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art. 67 del CCNL 2016/2018.

Articolo 9 (Destinazione del Fondo Risorse Decentrate)

Le risorse finanziarie, determinate ai sensi del precedente articolo, vengono ripartite nel rispetto della disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.05.2018.

Articolo 10 (Progressioni Orizzontali)

L'articolo è formulato nel rispetto dell'art. 16 del CCNL 2016/2018 e prevede le procedure di selezione, valutazione e decorrenze.

Articolo 11 (Posizioni Organizzative)

L'articolo rinvia all'istituto del confronto sindacale i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Posizioni Organizzative nonché i criteri per la loro graduazione ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione e di risultato, nel rispetto degli artt. 13, 14, 15 del CCNL 21.5.2018.

Articolo 12 (Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa)

L'articolo disciplina la retribuzione di risultato delle P.O. indicandone i parametri di valutazione, in conformità alle norme contenute nel Sistema di Valutazione dell'Ente.

Articolo 13 (Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance)

Le parti privilegiano un sistema di valutazione che valorizzi il merito e il lavoro di gruppo e che consenta all'interno del gruppo di premiare chi con maggiore impegno partecipa al raggiungimento degli obiettivi del Servizio e/o Ufficio di appartenenza assegnati dal Dirigente. Definisce inoltre le categorie di premi collegati alla performance individuale e alla performance organizzativa.

Articolo 14 (Premio di performance individuale)

In coerenza con le previsioni dell'art. 1 del D. Lgs. 150/2009 e con l'obiettivo, di cui all'art. 2 del presente CCDI, di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale, l'articolo 14 destina ai piani di performance individuale, una quota pari al 70% del fondo annualmente destinato in sede di contrattazione decentrata alla erogazione dei premi legati alla valutazione delle performance.

Il Premio di performance individuale verrà liquidato a ciascun dipendente secondo i parametri individuati dal sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale della Città Metropolitana.

Nella valutazione della performance individuale si terrà conto delle disposizioni dell'art. 9 comma ter del D.lgs 150/09; tale disciplina è estesa ai periodi di malattia per terapie salvavita.

Articolo 15 (Maggiorazione del Premio di performance individuale)

L'articolo prevede la percentuale del personale a cui è attribuita la maggiorazione prevista all'art. 69 del CCNL 2016/2018 disciplinandone i criteri di assegnazione, rinviando nel contempo l'applicazione al 2019.

Articolo 16 (Premio di performance organizzativa)

Per il presente articolo vale l'analisi del precedente art. 14. Il premio di performance organizzativa è finanziato con una quota pari al 30% del fondo annualmente destinato in sede di contrattazione decentrata alla erogazione dei premi legati alla valutazione delle performance. Tale premio sarà erogato a seguito di valutazione del NIV, sulla base del risultato complessivamente raggiunto dall'Ente e dalle Strutture Organizzative.

Articolo 17 (Indennità condizioni di lavoro)

L'articolo disciplina la remunerazione dello svolgimento di attività disagiate, di attività esposte a rischi e di maneggio valori, definendone gli importi secondo il dettato dell'art. 70 bis del CCNL 2016/2018. Tali indennità sono collegate strettamente alla modalità delle attività svolte. Esse non hanno un carattere permanente, ma sono collegate alle "funzioni" che vengono svolte ed alla loro attestazione da parte dei dirigenti competenti.

Articolo 18 (Indennità di turno)

L'articolo regolamenta, in conformità all'art. 23 del CCNL del 21/05/2018 l'erogazione dell'indennità di turno. Tale indennità è collegata strettamente alla modalità delle attività svolte. Esse non hanno un carattere permanente, ma sono collegate strettamente alle "funzioni" che vengono svolte ed alla loro attestazione da parte dei dirigenti competenti.

Articolo 19 (Reperibilità)

L'articolo rimanda alla disciplina dell'istituto prevista dall'art. 24 del CCNL 2016/2018 e dal regolamento approvato dall'Ente in data 16/10/2015.

Articolo 20 (indennità per specifiche responsabilità)

Ai fini della corresponsione dell'indennità che remunerà l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 70 quinquies del CCNL 2016/2018, sono prese in considerazione le funzioni attribuite, con atto formale del dirigente, adeguatamente motivato, al personale di categoria D non incaricato di posizione organizzativa o di alta specializzazione e destinatario di particolari responsabilità, e quelle attribuite al personale di cat. C e B destinatario di particolari responsabilità.

L'articolo prevede inoltre l'indennità per le funzioni di R.S.P.P.

Articolo 21 (Indennità di servizio esterno)

L'articolo prevede delle indennità per il personale che rende prestazione lavorativa, in via continuativa, in servizi esterni di vigilanza, individuandone le figure professionali. Tali indennità sono collegate strettamente alle "funzioni" che vengono svolte ed alla loro attestazione da parte del dirigente competente e dal Comandante del Corpo di Polizia Metropolitana. La disciplina troverà applicazione dalla sottoscrizione del presente contratto come previsto dal comma 5 dell'art. 56 quinqueies del vigente CCNL.

Articolo 22 (Indennità di funzione personale Polizia Metropolitana)

Si rinvia la disciplina dell'indennità di cui all'art. 56 sexies del vigente CCNL, ad un separato accordo in sede di contrattazione 2019.

Articolo 23 (Indennità forfettaria)

La norma contrattuale disciplina, in perfetta aderenza al disposto del comma 7 dell'art. 41 del CCNL del 14.09.2000, le modalità dell'erogazione di una indennità forfettaria al personale del Servizio di Polizia della Città Metropolitana, al Personale di Sorveglianza delle Riserve Naturali ed al personale tecnico impegnato in operazioni peritali e/o di Polizia Giudiziaria, ovvero per tutte le attività che comportano per il personale tecnico e per la polizia metropolitana un impegno a tutela del territorio e dell'emergenza in genere senza soluzione di continuità, tali da non consentire la fruizione del pasto.

Articolo 24 (Formazione e aggiornamento)

L'articolo disciplina i criteri generali con cui l'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della normativa vigente, in particolare con espresso riferimento all'art. 26 del D. Lgs 150/2009 e più in generale ai principi generali cui si ispirano gli art. 49 bis e 49 ter del CCNL del 21.05.2018.

Articolo 25 (Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

In conformità al D. Lgs. 150/2009 e al D. Lgs. 81/2008, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali, l'articolo 19 , individua i criteri generali cui devono ispirarsi le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di tutte quelle che espongono a situazioni di rischio.

Articolo 26 (Banca delle ore)

L'articolo richiama l'istituzione ed il funzionamento della "Banca delle ore", normata dal Regolamento per la disciplina dell'orario di servizio e di lavoro dei dipendenti della Città Metropolitana, approvato con Decreto Sindacale n. 312 del 25/10/2017.

Articolo 27 (Interpretazione autentica)

Le parti danno atto che nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., la delegazione trattante si incontra tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

Messina, 03.12.2018

Il Dirigente
(Avv. Anna Maria Tripodo)



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

II DIREZIONE

Affari Finanziari e Tributari

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi del CCNL 2016/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018.

Relazione tecnico-finanziaria

-La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 1353 del 16/11/2018 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	3.960.955,50
Risorse variabili (incentivi funzioni tecniche)	200.000,00
Totale risorse	4.160.955,50

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali di cui all'art. 67 ccnl 2016/2018 e quantificata in € 4.553.645,00 (euro 4.985.278,00 al netto delle risorse per posizioni organizzative pari ad euro 431.633,00, destinate nell'anno 2017, espunte dall'anno 2018 dal Fondo e poste a carico dei capitoli della retribuzione). Tale importo consolidato resta confermato anche per gli anni successivi.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi

Descrizione	Importo
CCNL 2016/2018 art. 67 c. 2 lett. b	38.552,50

(Incrementi fuori dal tetto di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017-Pronunciamento della Corte dei Conti –Sezione delle autonomie n. 9/SEZ.AUT./2018/QMIG)

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 2016/2018 art. 67 c. 2 lett. C (R.I.A. pers.cessato)	32.488,00

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione	Importo
CCNL 2016/2018 art. 67 c. 3 lett. c (Incentivi per funzioni tecniche (escluse dal tetto massimo del fondo anno 2015)	200.000,00

(Risorse fuori dal tetto di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 -Dichiarazione congiunta n. 9 CCNL 2016/2018)

Totale delle Risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità: Euro 4.553.645,00 +38.552,50+32.488,00=4.624.685,50

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Parte stabile	
Art. 23 c.2 D.Lgs 75/2017-Limite 2015	-21.207,00
Art. 23 c.2 D.Lgs 75/2017-Cessazioni 2016	-341.355,00
Consolidamento decurtazione anni 2011-2014	-301.168,00
Totale riduzioni di parte stabile	-663.730,00
Parte variabile	0
Totale riduzioni di parte variabile	-663.730,00
Totale generale riduzioni	

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	4.624.685,50
Risorse variabili	200.000,00
Totale fondo tendenziale	4.824.685,50
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	-663.730,00
Decurtazione risorse variabili	0
Totale decurtazioni fondo tendenziale	-663.730,00
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	3.960.955,50
Risorse variabili	200.000,00
Totale Fondo sottoposto a certificazione	4.160.955,50

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

-Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione
 • Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali €1.387.800,00 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	320.000,00
Progressioni orizzontali	1.060.000,00
Indennità personale ex VIII livello	7.800,00
Totale	1.387.800,00

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

- Ulteriori somme che non vengono specificatamente regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione:

Descrizione	Importo
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 c.3 lett. c) CCNL 2016/2018	200.000,00

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto decentrato somme per complessivi € 2.573.155,50, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	170.720,00
Indennità di rischio	144.936,00
Indennità di disagio	16.160,00
Indennità di maneggio valori	1.452,00
Indennità di cui all'art. 24 c. I CCNL 14/09/2000	25.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70-quinques c. 1)	268.900,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70-quinques c. 2)	3.500,00
Indennità di reperibilità	112.493,70
Performance Individuale e Organizzativa	1.389.993,80
Progressioni economiche anni 2016/2018	440.000,00
Totale	2.573.155,50

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto decentrato	1.387.800,00
Somme regolate dal contratto decentrato	2.573.155,50
Totale	3.960.955,50
Altre somme (incentivi per funzioni tecniche)	200.000,00
Totale Fondo 2018	4.160.955,50

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale:

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 3.960.955,50, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità ex VIII livello) ammontano a € 1.387.800,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

E' stato previsto lo stanziamento di € 440.000,00 per l'effettuazione di progressioni orizzontali selettive per gli anni 2016/2018, finanziato con le risorse stabili del Fondo.

- 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 presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmativa della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate saranno imputate in diversi capitoli di spesa del redigendo Bilancio dell'ente, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante. Tutte le somme riportate in precedenza, escluse quelle destinate agli incentivi per funzioni tecniche sono al netto di oneri riflessi ed IRAP.

E' stato osservato quanto disposto dall'art. I 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 dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2015 risulta rispettato:

- È stata applicata in via preventiva la decurtazione delle somme eccedenti il limite delle somme inserite nel fondo 2015;
- È stata applicata per risorse stabili la riduzione proporzionale corrispondente alla riduzione del personale in servizio (confrontando la semisomma tra il personale presente al 1° gennaio e al 31 dicembre dell'anno 2016) ai sensi dell'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017
- Dalla riduzione di cui al punto precedente è stata esclusa la somma di € 38.553,50 e € 200.000,00, interamente riconducibile a voci non computabili nel limite predetto ai sensi, rispettivamente del Pronunciamento della Corte dei Conti -Sezione delle autonomie n. 9/SEZ.AUT./2018/QMIG) e del Pronunciamento della Corte dei Conti -Sezione delle autonomie n 6/SEZ.AUT/2018/QMIG, unitamente alle Dichiarazione congiunta n. 5 e 9 al CCNL 2016/2018

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

Il totale del fondo come costituito dall'Amministrazione con determinazione n 1353 del 16/11/2018 è stanziato nei diversi capitoli del redigendo bilancio 2018, nei limiti degli analoghi stanziamenti di spesa riferentesi all'anno 2017, nella considerazione che, in assenza dell'approvazione del Bilancio 2018/2020, l'Amministrazione opera in gestione provvisoria.

I.e somme per oneri riflessi sono stanziate, con analogo criterio, nei diversi capitoli del redigendo bilancio 2018 relativi a detti oneri.

I.e somme per IRAP sono stanziate, con analogo criterio, nei diversi capitoli del redigendo bilancio 2018 relativi a detti oneri.

Si specifica che la previsione di spesa per il corrente esercizio finanziario afferente al Fondo risorse decentrate, deriva esclusivamente dal finanziamento di istituti economici utilizzando la sola parte stabile di detto Fondo, considerato che a causa delle note criticità finanziarie dell'Ente non risulta possibile alcun incremento della parte variabile dello stesso, tranne che per gli incentivi per funzioni tecniche che trovano copertura finanziaria nei capitoli di spesa per lavori e/o servizi e il cui ammontare viene determinato in deroga al principio del tetto del fondo 2015 di cui all'art. 23 c.2 D.Lgs 75/2017

Il responsabile dell'Ufficio
(Dott.ssa R. Candido)

Il Responsabile del Servizio
(Dott. Massimo Ranieri)

Il Dirigente di Direzione F.F.
(Dott. Massimo Ranieri)





Città Metropolitana di MESSINA

Collegio dei Revisori

Oggetto: Parere dell'Organo di Revisione ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D.lgs. n. 165/2001, in materia di controlli sulla compatibilità dei costi, derivanti dall'ipotesi di costituzione del fondo per il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo e certificazione della relazione illustrativa e tecnica finanziaria – Personale di qualifica non Dirigenziale – Destinazione del fondo 2018. -

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

Dott. Luigi Tricoli – Presidente

Dott. Vincenzo Calogero Catalano - Componente

Dott. Giuseppe Áldo Cinà – Componente

per procedere all'esame dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Accordo Economico anno 2018, ai sensi dell'articolo 40 bis comma 1 del D.lgs. n. 165/2001.

Premesso

- che la delegazione trattante di parte Pubblica e le organizzazioni sindacali hanno siglato in data 21/11/2018, la pre-intesa sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale di qualifica non dirigenziale — Accordo Economico anno 2017;
- che detta ipotesi di accordo è stata trasmessa al Collegio dei Revisori con nota Prot. n. 1474/AIC del 26/11/2018 unitamente alla Relazione illustrativa ed alla Relazione tecnico finanziaria debitamente sottoscritte;
- che l'art. 40 comma 3 sexies del D.lgs. n. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni a corredo di ogni contratto integrativo, redigono una relazione illustrativa ed una relazione tecnico finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte dell'Organo di controllo di cui all'art. 40 bis. comma 1, del citato decreto utilizzando gli schemi predisposti e resi disponibili dal

- Ministero dell'Economia e delle Finanze, d'intesa con il dipartimento della Funzione Pubblica, attraverso la Circolare n. 25 del 19/07/2012;
- che il fondo Risorse decentrate relativo all'anno 2018, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con Determinazione Dirigenziale n. 1353 del 16/11/2018;
 - che le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano ad € 3.960.955,50 di cui € 1.387.800,00 costituiscono risorse indisponibili in quanto utilizzate per il finanziamento di Indennità di comparto, Progressioni orizzontali storiche e indennità personale ex VIII livello;
 - che risorse che costituiscono la parte variabile del fondo ammontano ad € 200.000,00 per un totale di € 4.160.955,50;

ESAMINATA la Relazione tecnico-finanziaria e le riduzioni apportate al fondo in relazione alle norme vigenti per cui a seguito delle riduzioni il fondo è pari ad € 4.160.955,50 così destinato: "somme non regolate dal contratto € 1.387.800,00; somme regolate dal contratto € 2.573.155,50;

ESAMINATA la relazione illustrativa cui in oggetto;

VERIFICATO il rispetto dei vincoli derivanti dal Contratto Nazionale e dalle norme di legge;

PRESO ATTO che il totale del fondo costituito con Determinazione Dirigenziale n. 1353 del 16/11/2018, è stanziato nei diversi capitoli del redigendo Bilancio di Previsione 2018, nei limiti degli analoghi stanziamenti di spesa dell'anno 2017, nella considerazione che, in assenza dell'approvazione del Bilancio 2018-2020, l'Amministrazione dell'Ente opera in gestione provvisoria;

CONSIDERATO che l'art. 40 bis, comma 1, del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165, come modificato dall'art 55 del D.lgs. 27/10/2009 n. 150, prevede che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

Per quanto premesso, esaminato, verificato e considerato,

Il Collegio dei Revisori dei Conti

esprime parere favorevole sulla compatibilità dei costi, derivanti dall'ipotesi di costituzione del fondo per il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo e certificazione della relazione illustrativa e tecnica finanziaria – Personale di qualifica non Dirigenziale – Destinazione del fondo 2018.

Letto, confermato e sottoscritto.

Messina, li 29/11/2018

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Luigi Tricoli – Presidente

Firmato digitalmente da: LUIGI TRICOLI
Ruolo: CONSULENTE DEL LAVORO
Organizzazione: CONSIGLIO NAZIONALE ORDINE DEI CONSELLENTI DEL LAVORO/80148330584
Unita': ORDINE PROVINCIALE DI CALTANISSETTA N. 134
Data: 29/11/2018 12:47:25

Dott. Vincenzo Calogero Catalano – Componente

Dott. Giuseppe Aldo Cinà – Componente

Firmato digitalmente da
GIUSEPPE ALDO CINA'

O = non presente
C = IT

Firmato digitalmente da

**Vincenzo Calogero
Catalano**

CN = Catalano
Vincenzo Calogero
O = non presente
C = IT