



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

DECRETO SINDACALE

N. 287 del 17 DIC. 2018

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA. PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA - ANNO 2018

IL SINDACO METROPOLITANO

L'anno duemiladiciotto il giorno DIASSETTE del mese di DICEMBRE, alle ore 14:10, nella sede di Palazzo dei Leoni, con l'assistenza del Segretario Generale Avv. Anna Maria TRIFODD:

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

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

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

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

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:

- 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 DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA. PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA - ANNO 2018

PREMESSO CHE l’art. 4 comma 1 del vigente CCNL Regioni ed autonomie locali, area del personale con qualifica dirigenziale, demanda la determinazione circa le modalità di utilizzo delle risorse decentrate alla contrattazione decentrata integrativa annuale, da effettuarsi secondo le procedure stabilite dalla stessa norma ai commi 2 e successivi;

VISTA la Determinazione Dirigenziale n. 401 del 29/03/2018 di costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato Dirigenti della Città Metropolitana di Messina - Anno 2018;

DATO ATTO CHE, in data 05/12/2018, è stata data alle OO.SS. regolare informativa ai sensi dell’art. 4 comma 4 del CCNL del 23.12.1999, che prevede che:

“... negli enti con meno di cinque dirigenti, le materie indicate nel comma 1 (oggetto di contrattazione integrativa decentrata) sono oggetto di concertazione ai sensi dell’art. 8”

VISTO il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale di qualifica dirigenziale di questo Ente – Parte normativa ed economica - Anno 2018 firmato come pre intesa in data 12.12.2018 dalla sola parte pubblica stante la mancanza al tavolo della parte sindacale;

VISTE la relazione illustrativa redatta dal Dirigente della I Direzione “Affari Generali, Legali e del Personale”, e la relazione Tecnico-finanziaria redatta dal Dirigente f.f. 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 per il personale di qualifica dirigenziale di questo Ente – Parte normativa ed economica - Anno 2018 firmato come pre intesa in data 12.12.2018;

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. 352/REV del 14/12/2018, che attesta la compatibilità normativa e contrattuale sull’ipotesi di contratto e sulla compatibilità della spesa conseguente al testo negoziale sottoposto al controllo;

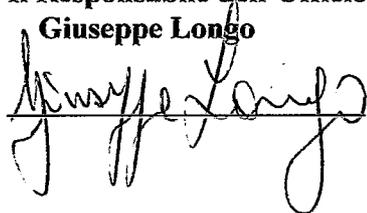
- Comma 7, in caso di mancato adempimento delle prescrizioni richiamate, oltre alle sanzioni previste dall'articolo 60, comma 2, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa e che gli organi di controllo previsti dal 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 14 DIC. 2018

Il Responsabile dell'Ufficio
Giuseppe Longo



Il Responsabile del Servizio
Dott. Felice Sparacino



Il Dirigente della Direzione
Avv. Anna Maria Tripodo



SI ALLEGANO I SEGUENTI DOCUMENTI:

1. Verbale di delegazione trattante del 12.12.2018;
2. Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico finanziaria, ex circolare 25/MEF del 19.07.2012, relative all'ipotesi di CCDI Normativo ed Economico, per il personale dirigenziale per l'anno 2018;
3. Certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti, protocollo n. 352/REV del 14/12/2018

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale di qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Messina. Parte normativa ed 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 16.12.2018

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 _____

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:

- favorevole -

in ordine alla regolarità contabile della superiore proposta di decreto.

Addì 17-12-2018

2° DIR. SERVIZI FINANZIARI
UFFICIO IMPEGNI
VISTO PRESO NOTA
Messina 17/12/2018 Il Funzionario

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

Ai sensi del D.Lgs 267/2000, si attesta la copertura finanziaria della superiore spesa.

Addì 17-12-2018

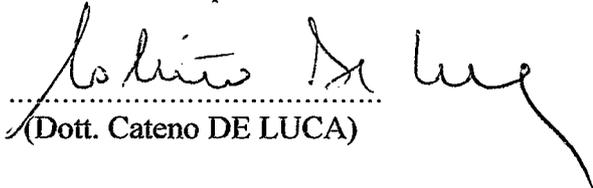
IL DIRIGENTE DELLA II DIREZIONE
(Affari Finanziari e Tributari)
Dott. Massimo Raineri

Decreto Sindacale n. 287 del 17 DIC. 2018

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale di qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Messina. Parte normativa ed economica - Anno 2018

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco Metropolitan


.....
(Dott. Cateno DE LUCA)

Il Segretario Generale


.....
Avv. Anna Maria TRIPODO

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, _____

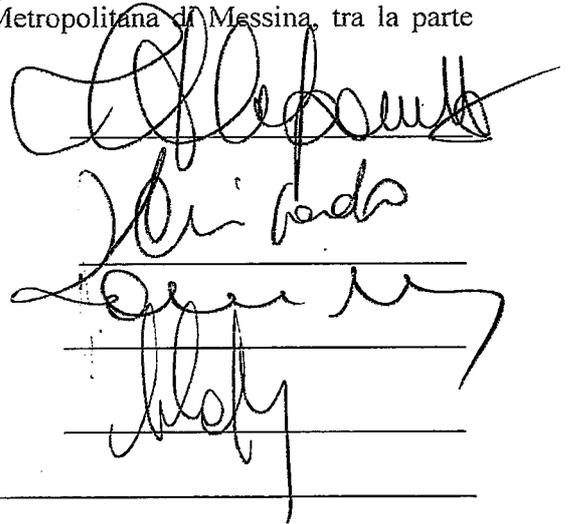
IL SEGRETARIO GENERALE

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

Il giorno 12-12-2018 ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione del CCDI ANNO 2018 del personale con qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Messina, tra la parte pubblica rappresentata da :

**SEGRETARIO GENERALE
VICE SEGRETARIO GENERALE/DIRIGENTE
I DIREZIONE AFF. GEN., LEGALI
E DEL PERSONALE**

**DIR. II DIREZIONE AFF. FINANZ. E TRIBUTARI
DIR. VI e VII DIREZIONE AMBIENTE E
AFFARI TERR. E COMUNIT.**



The image shows four handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line. The signatures are cursive and appear to be the names of the representatives of the public part mentioned in the text to the left. The lines are evenly spaced and extend across the width of the signature area.

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

Art. 1 Principi Generali

- il presente CCDI, formulato ai sensi dell'art. 1 del CCNL – Area della Dirigenza comparto Regioni e Autonomie locali 22/02/2006, si applica al personale con qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Messina con contratto a tempo indeterminato;
- l'accordo ha validità per l'anno 2018 e sarà automaticamente applicato anche per gli anni successivi, fino alla stipula del successivo CCDI, salvo quanto modificato da CCNL o da normativa sopraggiunta;
- il presente accordo è improntato al principio del riconoscimento della centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto ed è finalizzato al perseguimento dei seguenti obiettivi:
 - Valorizzare le autonome competenze e responsabilità dei dirigenti nell'attuazione dei programmi e nella gestione delle risorse, nell'ambito degli indirizzi fissati dal Sindaco Metropolitan e dal Consiglio Metropolitan;
 - Favorire una sempre più efficace ed efficiente gestione dei servizi, finalizzata alla razionalizzazione dei processi, alla riduzione dei costi e allo sviluppo del sistema di pianificazione e controllo;
 - Garantire un rapporto trasparente tra amministrazione e dirigenza, attraverso la formalizzazione del sistema che regola i rapporti economici e normativi;
 - Assicurare il regolare rapporto tra dirigenti ed Organi, al fine, in particolare, di favorire la funzione di indirizzo e controllo del Consiglio Metropolitan;
 - Promuovere il coinvolgimento dei lavoratori nei processi di riorganizzazione della Città Metropolitana;
- l'accordo potrà essere soggetto a successive verifiche su richiesta delle parti contraenti e sarà adeguato dalle parti medesime in seguito alle variazioni derivanti dalla contrattazione collettiva e da eventuali innovazioni legislative e normative;
- per quanto non previsto dal presente accordo si rinvia alle norme dei CCNL vigenti.

Art. 2

Relazioni sindacali

Le relazioni sindacali tra le parti sono stabilite sulla base di quanto previsto dai vigenti CCNL, dai DD.Leg.vi 150/2009, 165/2001 e 141/2011. Si terrà, inoltre, in considerazione quanto previsto dall' art.2, comma 19 della L.135/2012 in tema di relazioni sindacali nelle more della stipula dei successivi CCNL.

Art. 3

Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

Per la disciplina del presente articolo le parti concordano che sarà reso operativo l'Accordo Collettivo Nazionale in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito della Area dirigenziale II del 07.05.2002.

In particolare le parti individuano le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

[Handwritten signatures]

- Dirigente del Servizio finanziario, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni e degli assegni con funzione di sostentamento nonché la compilazione e il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- Dirigente del Servizio Protezione Civile, con riguardo alle attività della Protezione civile
- Dirigente del Servizio Edilizia scolastica con riguardo alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini.
- Dirigenti dei Settori Viabilità, con riguardo alla custodia e sorveglianza dei cantieri nonché alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini oltre che allo sgombero nevi.
- Dirigente del servizio Ambiente, a garanzia e salvaguardia del territorio soggetto a giurisdizione della Città Metropolitana di Messina.

Oltre ai casi anzidetti, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale, il Direttore Generale o, in sua assenza, il Segretario Generale, può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o che sia esonerato dallo sciopero.

Art. 4

Formazione ed aggiornamento professionale

- La formazione e l'aggiornamento dei dirigenti saranno inseriti nell'ambito del piano annuale generale di formazione del personale, destinando alla dirigenza un apposito budget da definirsi all'interno dello stanziamento per tutti i dipendenti; tale budget sarà destinato a iniziative di formazione e di aggiornamento individuale o di gruppo;
- la ripartizione delle risorse da destinare alla formazione sarà stabilita ogni anno dal Segretario Generale o, ove nominato, dal Direttore Generale, a seguito di confronto all'interno della Conferenza dei dirigenti.

Art. 5

Comitato Unico di Garanzia

La Città Metropolitana si impegna a sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale.

L'Ente si impegna ad indirizzare la propria azione, nei rapporti con la dirigenza, a:

- a. eliminare la disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera nonché nella formazione e aggiornamento professionale;
- b. evitare, ed in alcuni casi superare, quelle modalità organizzative che si presentano pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici;
- c. promuovere l'inserimento delle donne nell'attività e nei punti lavoro in cui non siano adeguatamente rappresentate;
- d. conciliare le esigenze familiari con quelle di lavoro, anche attraverso una migliore ripartizione di tali responsabilità fra i due sessi.

Art. 6

Norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dai D.lgs. 81/08 così come modificato dal D. Lgs. 106/2009 per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di azione in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, attraverso il servizio di Prevenzione e Protezione, gli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che sotto il profilo delle norme di sicurezza vigenti.

Il Servizio Prevenzione e Protezione definisce, su base pluriennale, una pianificazione delle misure di adeguamento e/o miglioramento. Il documento approvato annualmente nel corso della riunione periodica della sicurezza sarà trasmesso all'Amministrazione che potrà definire le priorità, articolando gli interventi in un piano triennale.

Il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dal Servizio Prevenzione e Protezione, quale struttura individuata con competenze generali per l'Ente.

Art. 7

Costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza è determinato annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art.26 del CCNL del 23.12.1999, dall'art. 23 del CCNL dell'Area della Dirigenza del comparto Regioni e Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2205, dagli artt. 16, e 17 del CCNL dell'Area della Dirigenza del comparto Regioni e Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2006-2009.

Art. 8

Retribuzione di posizione

Una quota pari al 70% del fondo come determinato all'articolo precedente è destinata annualmente alla retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali. I valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali sono determinati tenendo conto dei seguenti criteri di valutazione:

Competenze tecniche (preparazione tecnica, competenza manageriale, capacità di relazione);

- Capacità organizzativa (linee di attività; differenziazione organizzativa; procedure; dimensione e complessità Unità operative subordinate);
- Responsabilità organizzativa (grado di rischio; dimensione risorse economiche gestite; Responsabilità per competenze gestionali; Responsabilità gestione risorse umane assegnate.)

L'Amministrazione su proposta del Nucleo Indipendente di Valutazione procederà alla determinazione dei valori economici di ciascun ufficio dirigenziale, tenendo conto dei parametri valutativi predisposti dallo stesso Nucleo Indipendente di Valutazione sulla scorta dei parametri di cui al comma precedente.

La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all'art. 26 del CCNL 1998/2001, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: tra un minimo di € 23.240,56 e un massimo di € 45.102,87.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

Art. 9 Retribuzione di risultato

Una quota pari al 30% del Fondo Retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti, come determinato all'articolo 7, è destinata annualmente alla retribuzione di risultato. Tale quota viene parametrata come segue:

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

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

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

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

- Responsabile Servizi Finanziari;
- Vice Segretario Generale.

Ai Dirigenti cui venga affidata ad interim una o più Direzioni, oltre quella di cui si è titolare, la stessa o le stesse saranno remunerate complessivamente parametrando il risultato alla misura massima del 35% retribuzione di posizione astrattamente prevista per la Direzione di maggior peso economico affidata ad interim e comunque entro i limiti del fondo risorse decentrate dirigenza.

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

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

Per il periodo di vigenza del contratto la retribuzione di risultato potrà essere corrisposta secondo criteri e valutazioni proposti dal Nucleo Indipendente di Valutazione ed adottati dall'Ente con gli atti previsti dal proprio ordinamento, purché ricorrano le condizioni fissate nell'art. 29 del CCNL del 23.12.1999.

The image shows two handwritten signatures in black ink at the bottom right of the page. The signature on the left is a stylized, cursive 'R'. The signature on the right is more complex, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

La valutazione fiale della performance di ciascun dirigente sarà effettuata sulla base dei criteri di premialità determinati nel Sistema di Valutazione permanente della performance dirigenziale proposti dal Nucleo Indipendente di Valutazione ed adottati dalla Città Metropolitana con gli atti previsti dal proprio ordinamento.

La parametrizzazione di cui al 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.

Art. 10 **Responsabilità dirigenziale**

Ai dirigenti dell'ente si applicano le disposizioni previste nel titolo II - Il rapporto di lavoro (sia relativamente al Capo I, la valutazione dei dirigenti, sia al Capo II, norme disciplinari responsabilità dirigenziale) del CCNL del 22.02.2010

Art. 11 **Comitato dei garanti**

Il Comitato dei Garanti, istituito ai sensi dell'art.15 del CCNL, dovrà essere nominato entro 60 giorni dalla firma del presente Contratto, e sarà composto da 3 membri, individuati tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del pubblico impiego:

- Il primo membro-esperto è designato dalla Città Metropolitana di Messina.
- Il secondo membro-esperto è eletto dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative dei dirigenti.
- Il terzo membro-Presidente è individuato -di comune accordo- fra una rosa di candidati presentati dalle due parti.

Nel caso di mancato accordo sull'individuazione del terzo membro, le parti si incontreranno, entro il termine previsto per la costituzione del Comitato dei Garanti sopra indicato, per definire le possibili ipotesi di soluzione. In caso di mancato accordo tra le parti o tra le Organizzazioni Sindacali per la nomina del loro rappresentante, decorsi infruttuosamente 45 gg, i membri saranno nominati dal Segretario Generale dell'Ente tenendo eventualmente conto della rosa di nomi trasmesse dai soggetti di cui al comma precedente.

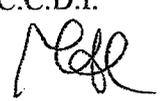
I provvedimenti di cui all'art. 21 comma 1 e 1bis, del D. Lgs. 165/2001 sono adottati previo parere conforme del Comitato dei Garanti. Il parere viene reso entro 45 giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.

Fermo restando quanto indicato al comma precedente, il Comitato dei Garanti che, per due volte nel corso del proprio periodo di vigenza, non formulasse, nei termini previsti, il parere richiesto, sarà considerato automaticamente decaduto e si procederà ad una nuova costituzione con le modalità sopra indicate.

Art.12 **(Interpretazione autentica)**

Si dà atto che qualora 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.

DICHIARAZIONE UNILATERALE

Ogni incarico conferito alla dirigenza, che comporti un onere finanziario a carico del Fondo Risorse Decentrate – area dirigenza, dovrà essere preventivamente corredato dell'attestazione di copertura finanziaria da parte del Ragioniere Generale dell'Ente e dell'attestazione di compatibilità finanziaria della spesa da sostenersi rispetto alla consistenza del Fondo Risorse decentrate così come costituito per l'anno di riferimento.

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, located in the bottom right corner of the page.



Città Metropolitana di Messina

II DIREZIONE – AFFARI FINANZIARI E TRIBUTARI

SERVIZIO Gestione Economica del Personale

UFFICIO Stipendi

AREA DIRIGENZA

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO ANNO 2018

DESCRIZIONE	IMPORTO
FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO	€ 347.362,44

DESTINAZIONE FONDO 2018	IMPORTO
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (70%)	€ 243.153,71
RETRIBUZIONE DI RISULTATO (30%)	€ 104.208,73
TOTALE FONDO 2018	€ 347.362,44

IL DIRIGENTE








Relazione illustrativa

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

Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale di qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Messina Parte Normativa ed Economica Anno 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 • DIREL <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p>
Soggetti destinatari		Tutto il personale con qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Messina con contratto a tempo indeterminato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il contratto definisce la disciplina normativa delle materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata dalla legislazione vigente e definisce la destinazione del Fondo risorse decentrate retribuzione di posizione e di risultato – anno 2018
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Trasmesso ai Revisori dei Conti in data 12/12/2018 prot. n. 1586/AIC.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Certificazione dei Revisori prot. n. 352/REV del 14/12/2018.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	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 Metropolitan, n. 64 del 05.03.2018, modificato ed integrato con Decreto Sindacale n. 252 del 09/11/2018

	<p>comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>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.</p> <p>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".</p> <p>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.</p>
<p>Eventuali osservazioni:</p>		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

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

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Articolo 1 (Principi Generali)

Il contratto decentrato integrativo è stato redatto ai sensi dell'art. 1 del CCNL – Area della Dirigenza comparto Regioni e Autonomie locali 22/02/2006 e si applica al personale con qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Messina con contratto a tempo indeterminato; esso sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall' 1 gennaio 2013 e si intende rinnovato nella parte normativa sino a novazione derivante da successivi CCNL. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel CCDI sono da intendersi disapplicate. Il contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D. lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. Il CCDI ha validità pluriennale sino alla stipula di un nuovo CCDI. Per quanto non previsto dal presente accordo si rinvia alle norme dei CCNL vigenti.

Articolo 2 (Relazioni sindacali)

Le relazioni sindacali tra le parti sono stabilite sulla base di quanto previsto dai vigenti CCNL, dai DD.Leg.vi 150/2009, 165/2001 e 141/2011e ss.mm.ii.. Si terrà, inoltre, in considerazione quanto previsto dall' art.2, comma 19 della L.135/2012 in tema di relazioni sindacali nelle more della stipula dei successivi CCNL.

(art.2, comma 19 della L.135/2012

Nelle more della disciplina contrattuale successiva all'entrata in vigore del presente decreto e' comunque dovuta l'informazione alle organizzazioni sindacali su tutte le materie oggetto di partecipazione sindacale previste dai vigenti contratti collettivi)

Per il presente contratto si applica inoltre l'art. 4 comma 4 del CCNL del 23.12.1999 che prevede:

"... negli enti con meno di cinque dirigenti, le materie indicate nel comma 1 (l'oggetto di contrattazione integrativa decentrata) sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8"

Articolo 3 (Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero)

La disciplina è armonica con l'Accordo Collettivo Nazionale in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito della Area dirigenziale II del 07.05.2002

Articolo 4 (Formazione ed aggiornamento professionale):

L'articolo disciplina i criteri generali con cui l'Ente promuove e favorisce la formazione e l'aggiornamento dei dirigenti nel rispetto della normativa vigente, in particolare con espresso riferimento all'art. 32 CCNL 10.4.1996, come modificato dall'art. 23 CCNL 23.12.1999.

(art. 32 CCNL 10.4.1996, come modificato dall'art. 23 CCNL 23.12.1999)

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate.

2. In conformità a quanto previsto dal protocollo sul lavoro pubblico del 12.3.1997, nel quadriennio 1998-2001, gli enti destinano annualmente alle finalità previste dal presente articolo una quota almeno pari all'1% della spesa complessiva del personale dirigenziale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

3. L'amministrazione, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo, e nel rispetto dei criteri generali definiti ai sensi dell'art. 5133 134, realizza iniziative formative anche avvalendosi della collaborazione di soggetti pubblici o società specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità dei dirigenti a gestire iniziative di miglioramento e di innovazione destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

4. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

5. Il dirigente può partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 3. Al dirigente può inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi.

6. Qualora l'amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 5 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concedere un contributo sulla spesa sostenuta e debitamente documentata.

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

Articolo 5 (Comitato Unico di Garanzia)

Attraverso il presente articolo vengono recepiti i principi sanciti nella più recente normativa in tema di Pari opportunità e benessere organizzativo, con particolare riferimento alle previsioni contenute nell'art. 21 della L. 183/2010, nel D. Lgs. 81/08, alle previsioni dell'art. 14, del D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. .

Articolo 6 (Norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro)

In conformità al D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. ed 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, 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 7 (Costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato)

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza è determinato annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art.26 del CCNL del 23.12.1999, dall'art. 23 del CCNL dell'area della Dirigenza del comparto Regioni e Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2005, dagli artt. 16 e 17 del CCNL dell'area della Dirigenza del comparto Regioni e Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2006-2009.

Articolo 8 (Retribuzione di posizione)

L'articolo disciplina, in conformità all'art 27 CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 CCNL 22.02.2006, in primo luogo la quota del fondo destinata a remunerare la retribuzione di posizione. Dall'anno 2013 è prevista una significativa diminuzione della percentuale del fondo complessivo che viene destinata annualmente alla retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali, tale quota diminuita dall'85% al 70%.

Vengono, inoltre, definiti le modalità di calcolo delle singole posizioni dirigenziali: l'Amministrazione su proposta del Nucleo di Valutazione procederà alla determinazione dei valori economici di ciascun ufficio dirigenziale, tenendo conto dei parametri valutativi predisposti dallo stesso Nucleo di Valutazione sulla scorta dei parametri relativi a competenze tecniche e organizzative e alle responsabilità organizzative ad essi connessi.

(art. 27 CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 CCNL 22.2.2006 -Retribuzione di posizione)

1. Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all'art. 26 del CCNL 1998/2001, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: tra un minimo di € 23.240,56 e un massimo di € 45.102,87.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

Con le delibere del Commissario Straordinario, con i poteri della Giunta, n.324 del 9.12.2014 e n. 88 del 4.5.2016 (modificata con Decreto Sindacale n. 86 del 13/9/2016 e Decreto Sindacale n. 96 del 27/09/2016) sono stati, inoltre, approvati rispettivamente i Criteri generali per la graduazione delle posizioni dirigenziali e la graduazione delle Direzioni della struttura Organizzativa.

Articolo 9 (Retribuzione di risultato)

L'articolo disciplina, in conformità all'art 28 CCNL 23.12.1999 la quota del fondo destinata a remunerare la retribuzione di risultato. Dall'1.1.2013 tale quota viene significativamente elevata dal 15% al 30% del fondo come determinato all'articolo 7.

L'elevazione di tale quota determina uno spostamento del 15% del fondo complessivo dalla retribuzione di posizione a quello di risultato, orientando ancor di più la destinazione del fondo alla remunerazione della performance dirigenziale.

Rispetto al CCDI precedente il presente articolo parametrizza la quota del 30% di retribuzione del risultato come segue:

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

Detta parametrizzazione troverà applicazione del 1 Gennaio 2019 in quanto è necessaria una modifica del sistema di Misurazione della Performance.

Viene infine precisato, nello stesso articolo 9, che al dirigente cui venga affidata ad interim una o più direzioni, oltre quella di cui si è titolare, la stessa o le stesse saranno remunerate complessivamente parametrando alla misura massima del 35% dell'indennità di posizione astrattamente prevista per la Direzione di maggior peso economico affidata ad interim.

Articolo 10 (Responsabilità dirigenziale)

Ai dirigenti dell'ente si applicano le disposizioni previste nel titolo II — Il rapporto di lavoro (sia relativamente al Capo I, la valutazione dei dirigenti, sia al Capo II, norme disciplinari responsabilità dirigenziale) del CCNL del 22.02.2010.

Articolo 11 (Comitato dei garanti)

La disciplina del Comitato dei Garanti è conforme ai principi sanciti dell'art.15 del CCNL 1998/2001.

ART. 15: Comitato dei Garanti

1. Gli enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, istituiscono, entro 60 giorni dalla stipulazione del presente CCNL, il collegio dei garanti di cui all'art.21, comma 3, del D.Lgs. n.29/1993, anche attraverso il ricorso a forme di convenzione tra più enti, e ne disciplinano la composizione ed il funzionamento prevedendo in ogni caso la partecipazione di un rappresentante eletto dai dirigenti.

2. I provvedimenti previsti dall'art.21, comma 2, del D.Lgs.n.29/1993 sono adottati previo conforme parere del comitato dei garanti che deve esprimersi entro trenta giorni; decorso inutilmente tale termine si prescinde da tale parere.

Articolo 12 (Interpretazione autentica)

In applicazione del disposto dell'art. 61 del D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., che modifica l'articolo 49 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 viene introdotta la previsione 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. 2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

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

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

Con la Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 58 del 13.11.2013, così come modificata con la 59 del 15.11.2013 e 149 del 31.12.2013, sono stati

approvati i criteri per il miglioramento dei processi di governance, adeguando il sistema di programmazione, controllo e valutazione, mettendolo in stretta connessione con il ciclo della gestione finanziaria e con il sistema dei controlli interni, con particolare riferimento al monitoraggio degli obiettivi.

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

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

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

Messina, 14 DIC. 2018

Il Dirigente

(Avv. Anna Maria Tripodo)





Città Metropolitana di Messina
II DIREZIONE SERVIZI FINANZIARI
Ufficio Stipendi

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Area Dirigenza – Anno 2018

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

Il Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato– Area Dirigenza, viene annualmente costituito in applicazione dell'articolo 26 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni ed Autonomie Locali del 23 dicembre 1999, area dirigenza e delle successive disposizioni dei contratti collettivi nazionali nel Comparto Regione Autonomie Locali.

Per l'esercizio 2018, le risorse del Fondo Finanziamento della Retribuzione di Posizione di Risultato, nel rispetto delle direttive contrattuali nazionali sopra specificate, sono state quantificate nell'importo sotto indicato:

Descrizione	Importo
Risorse fisse	€ 734.161,53
Risorse Variabili	0

L'importo suindicato è da intendersi al lordo delle decurtazioni da applicare in base alla vigente normativa e che saranno meglio descritte successivamente.

- Determinazione risorse per il finanziamento del Fondo Area Dirigenza.

Le modalità di determinazione delle suindicate risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione di risultato sono annualmente regolate dalle disposizioni di cui all'articolo 26 del CCNL 23/12/1999 – Area della Dirigenza – e dalle successive modificazioni e integrazioni apportate dall'art. 23 del CCNL 22/02/2006, articolo 4 del CCNL 14/05/2007, Art. 16 del CCNL 22/02/2010 e art. 5 del CCNL 03/08/2010.

Le risorse finanziarie destinate al suddetto Fondo vengono suddivise in:

- 1) “risorse stabili” che comprendono le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo.
- 2) “risorse variabili” che comprendono fonti di finanziamento eventuali e variabili.

- 1.1 Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

Le risorse storiche, allocate nella “parte “stabile” del Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato - Area Dirigenza per l'anno 2018, sono state quantificate in € 643.273,96, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti di seguito meglio specificate:

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

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Sempre nella parte stabile del Fondo 2018 sono stati allocati i seguenti incrementi contrattuali, conseguenti all'applicazione dei contratti collettivi nazionali:

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

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

- 1.2 Risorse Variabili

Le risorse variabili del Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato – Area Dirigenza - per l'esercizio 2018 non vengono inserite nella considerazione che in atto non è stato ancora redatto il Bilancio di Previsione di questa Città Metropolitana relativo all'esercizio 2018 e che pertanto non è possibile esprimersi sulla compatibilità economica dell'eventuale finanziamento della parte variabile del Fondo rispetto alle risorse disponibili per il corrente esercizio finanziario.

- 1.3 Decurtazione del fondo

Sulle suddette risorse devono essere effettuate delle decurtazioni, ai sensi della vigente legislazione.

In merito, occorre preliminarmente evidenziare che il comma 2-*bis* dell'articolo 9 del decreto-legge n. 78/2010 ha previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

La succitata disposizione normativa è stata prorogata fino al 31 dicembre 2014 dall'articolo 1, comma 456, della legge n. 147/2013 che ha, altresì, reso permanenti, a decorrere dall'anno 2015, i risparmi di spesa connessi all'applicazione del medesimo articolo 9, comma 2-*bis*, senza prevedere ulteriori limiti. Sulla base delle citata normativa, dunque, le riduzioni operate sino al 2014 sono state rese strutturali a partire dall'annualità 2015.

Tale decurtazione applicata al Fondo 2015, pari ad € 174.061,72, viene, per quanto sopra esposto, consolidata e confermata anche per il Fondo 2018.

A decorrere dal 2016, con l'articolo 1, comma 236, della legge n. 208/2015 (riduzione del fondo in proporzione alla eventuale contrazione del personale in servizio), era stato nuovamente introdotto un limite alla crescita dei fondi relativi al trattamento accessorio,

Il Legislatore infine, è intervenuto con il decreto legislativo n. 75/2017, che, con l'articolo 23, comma 2, ha abrogato tale nuovo limite a decorrere dal 1° gennaio 2017 lasciando il solo limite al valore complessivo del Fondo del 2016. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse del Fondo non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Considerato che la Città Metropolitana di Messina, non ha rispettato il patto di stabilità interno nell'anno 2015, rientra in quest'ultima casistica, pertanto l'ammontare complessivo delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione di risultato per l'anno 2018 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016;

In sintesi, in applicazione di quanto stabilito dalla suesposta normativa finanziaria, nel Fondo Area Dirigenza per il 2018, le cui risorse sono inizialmente quantificate in un importo di €734.161,53, sono state effettuate la seguente decurtazioni:

Descrizione	Importo
Riduzione permanente ai sensi dell'art.1 c. 456 Legge n.47/2016 - Consolidamento decurtazione Art. 9, comma 2-bis D.lgs. 78/2010	-174.061,72
Decurtazione del Fondo per superamento Fondo 2015 ai sensi dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017;	-€ 4.319,90
Decurtazione del Fondo in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio per l'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017	-208.417,47
TOTALE RIDUZIONI FONDO ANNO 2018	-386.799,09

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

Descrizione	Importo
Somme regolate dal contratto Risorse Stabili	€ 734.161,53
Riduzione art.9 c.2 bis D.lgs.78/2010	-386.799,09
TOTALE FONDO 2018	€ 347.362,44

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

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

Nel rispetto delle succitate norme contrattuali nazionali e Integrative decentrate, per l'anno 2018 si perviene alla seguente destinazione:

DESTINAZIONE FONDO ANNO 2018	Importo
FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO	€ 347.362,44
-Retribuzione di Posizione (70%)	€ 243.153,71
-Retribuzione di Risultato (30%)	€ 104.208,73

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

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

Lo schema generale riepilogativo, meramente ricognitivo delle voci esposte nelle sezioni precedenti, può essere sintetizzato secondo il seguente prospetto:

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO ANNO 2018 AREA DIRIGENZA

DESCRIZIONE	IMPORTO
Risorse Stabili	
ART.26 c.1 a CCNL. 1998/01 - RETRIB. DI POSIZ. ANNO 1998	€ 529.108,90
ART.26 c.1 d CCNL. 1998/01 - INCREMENTI CCNL1998-2001	€ 15.563,31
ART.26 c.1 g CCNL. 1998/01 - RIA E MAT EC.PERS.CESSATO	€ 25.938,75
ART.26 c.5 CCNL. 1998/01 - RIDUZIONE STAB.DIRIG.	€ 72.663,00
ART.23 c.1 CCNL. 2002/05 - 520x15 Dirig. INCREM. CCNL	€ 7.800,00
ART.23 c. 3 CCNL. 2002/05 - 1,66 M. S. 2001- INCREM. CCNL	€ 9.945,26
ART.4 c.1 CCNL. 2004/05 - (1144x15Dirig) - INCREM. CCNL	€ 17.160,00
ART.4 c.4 CCNL. 2004/05 - (0,89 M.S, 2003) INCREM. CCNL	€ 11.299,85
ART.16 C.1 CCNL. 2006/09 - 478,40 x 15 dirig. INCREM CCNL	€ 7.176,00
ART.16 C.4 CCNL 2006/09 - (1,78% m.s. 2005) (solo R.D.R.)	€ 19.626,44
ART. 5 C. 1 CCNL. 2008/09 - (611X15 dirig.) INCREM. CCNL	€ 9.165,00
ART. 5 C. 4 CCNL 2008/09 - (0,73 % m.s.2007)(solo R.d.R.)	€ 8.715,02
Totale Risorse Stabili	€ 734.161,53
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE - Art.9) c.2 Bis L.122/10	-€ 174.061,72
RISORSE STABILI 2017	€ 560.099,81
DECURTAZIONI DEL FONDO - LIMITE FONDO ANNO 2015 (Art. 23 c. 2 D. Lgs n. 75/2017)	-€ 4.319,90
Decurtazione per effetto della riduzione di personale al 31/12/2016 (Art. 23 c. 2 D. Lgs n. 75/2017)	-€ 208.417,47
TOTALE FONDO 2018	€ 347.362,44

Le risorse complessive del Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato 2018, costituito con determinazione n. 401 del 29/03/2018 corrispondono alle risorse del Fondo 2017, costituito con determinazione n. 1236 del 05/12/2017.

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

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

Tutte le risorse relative al Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato – Area Dirigenza per l'anno 2018, per un importo complessivo pari ad € 347.362,44 vengono stanziati nei diversi capitoli di spesa del Bilancio dell'Ente, di pertinenza del Fondo stesso e sono oggetto di costante verifica tra sistema contabile e dati gestionali del Fondo.

Tutti gli importi indicati in precedenza sono da intendersi non comprensivi di oneri riflessi ed IRAP.

Si specifica infine che la previsione di spesa per il corrente esercizio finanziario afferente al Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato – Area Dirigenza, deriva esclusivamente dal finanziamento di risorse della 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.

12 DIC. 2018

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



IL DIRIGENTE SERVIZI FINANZIARI
(Dott. Massimo Ranieri)





CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

(Legge Regionale n. 15 del 04/08/2015)

Collegio dei Revisori dei Conti

e-mail: revisori@provincia.messina.it

N. 352/REV - Allegati n. 1

Messina, 14/12/2018

OGGETTO: *Trasmissione parere: "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2018 Area Dirigenza".*



Al Dirigente I DIREZIONE
"Affari Generali, Legali e del Personale"
Servizio *"Gestione Giuridica del Personale"*
Ufficio *"Applicazione Istituti Contrattuali"*

e p.c.

Al Segretario Generale
n.q. di Presidente
della Delegazione Trattante

Al Commissario Straordinario

S E D E

Con la presente si trasmette il parere richiesto relativo al Contratto in oggetto indicato.

Distinti saluti.

IL PRESIDENTE DEL COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Tricoli Luigi





Città Metropolitana di **MESSINA**

Collegio dei Revisori

Oggetto: Parere dell'Organo di Revisione ai sensi dell'art. 40 bis del D.lgs. n. 165/2001, modificato dal D.lgs. 150/2009, in materia di controlli sulla compatibilità dei costi, derivanti dall'ipotesi di costituzione del fondo per la contrattazione decentrata integrativa e certificazione della relazione illustrativa e tecnica finanziaria – Area Dirigenza – Destinazione del fondo 2018.-

In data 14 dicembre 2018 alle ore 09.30, presso la sede della Città Metropolitana di Messina si è riunito, previa regolare convocazione, il Collegio dei Revisori dei Conti della Città Metropolitana di Messina nelle persone dei signori:

Dott. Luigi Tricoli – Presidente

Dott. Vincenzo Calogero Catalano – Componente-Assente giustificato

Dott. Giuseppe Aldo Cinà – Componente

per procedere all'esame dell'ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2018 ai sensi dell'articolo 40 bis del D.lgs. n. 165/2001.

L'ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2018 è stata trasmessa al Collegio dei Revisori con nota n. 1586/AIC del 12.12.2018, ed acquisita in pari data al protocollo dello stesso al n 349/Rev. Del 12.12.2018, ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge.

Tale ipotesi, risulta corredata dalla Relazione Illustrativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area Dirigenza 2018 e dalla Relazione Tecnico-Finanziaria di cui all'articolo 40, comma 3 sexies del D.Lgs. n. 165/2001.

Il Collegio viene assistito, nell'esame della Relazione Tecnico-finanziaria relativa alla determinazione delle risorse, dal Dirigente f.f. dei Servizi Finanziari Dott. Massimo Ranieri, appositamente invitato dall'organo di controllo, per fornire a quest'ultimo tutti gli elementi informativi necessari per la redazione del prescritto parere.



Il Collegio passa all'esame della precisata ipotesi di accordo e della relativa documentazione, la quale prevede un ammontare di somme a disposizione pari ad Euro 347.362,44 distribuite per le seguenti finalizzazioni:

- Una quota pari al 70% delle risorse del Fondo Retribuzione di posizione, pari ad euro 243.153,71, da ripartire per ciascun ufficio dirigenziale, tenendo conto dei parametri valutativi predisposti dal Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente, approvati con atto formale;
- Una quota pari al 30% del Fondo, pari ad euro 104.208,73, da destinare alla retribuzione di risultato dei Dirigenti da corrispondere esclusivamente a seguito della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente.

Ciò premesso, il Collegio verificato che:

- la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria sono state predisposte in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- i fondi contrattuali per l'anno 2018 sono stati costituiti in conformità alla normativa vigente e nei limiti degli analoghi stanziamenti di spesa dell'anno 2017, nella considerazione che, in assenza dell'approvazione di Bilancio 2018-2020 l'Amministrazione dell'Ente opera in gestione provvisoria;
- il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- l'onere scaturente dalla contrattazione in esame essendo solo di parte stabile **RISULTA** appostato nell'ipotesi di Bilancio di Previsione 2018.

Considerato che il parere del Collegio dei Revisori dei Conti attiene al controllo della compatibilità dei costi della C.C.D.I. con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri (art. 4 commi 3 e 5 del C.C.N.L. del 22.01.2004)

Tutto ciò premesso e considerato, il Collegio dei Revisori dei Conti esprime

parere favorevole

in quanto le risorse economico-finanziarie occorrenti per l'utilizzazione delle risorse destinate al fondo per la retribuzione di posizione ed al fondo per la retribuzione del risultato anno 2018, risultano appostate nei relativi interventi dell'ipotesi di Bilancio di Previsione 2018, che pur tuttavia alla data della presente, non è stato ancora approvato.



Letto, confermato e sottoscritto.

Messina li, 14 dicembre 2018

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Luigi Tricoli – Presidente

Dott. Vincenzo Calogero Catalano – Componente

Dott. Giuseppe Aldo Cinà – Componente



Assente



