



Città Metropolitana di Palermo

Direzione Politiche del Personale

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO ALL'AREA DIRIGENZA FUNZIONI LOCALI 2024/2026 ED ACCORDO ECONOMICO 2024 PER LA DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Il giorno ventitre del mese di dicembre dell'anno duemilaventiquattro presso la Sede della Città Metropolitana di Palermo sita in Via Maqueda 100, a seguito degli incontri per la definizione del contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'Area dirigenza funzioni locali 2024/2026 e di accordo economico per la destinazione, per l'anno 2024, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'Area della Dirigenza della Città Metropolitana di Palermo, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica

Presidente Direttore Generale Dr. Nicola Vernuccio

Componente Dirigente Direzione del Personale Dr. Antonio Calandriello

Componente Dirigente Direzione Ragioneria Generale Dr. Massimo Bonomo

Delegazione di parte sindacale

FEDIRETS Arch. Alessandro Carollo – Dr. Nicolò Scaglione

CGIL/FP _____

CISL/FP Sig. Luigi D'Agostino

UIL/FPL Sig. Salvatore Sampino

R.S.A. CISL FPL D.ssa Mattea Volpe

Vista la determinazione dirigenziale n. 513 del 1/2/2024 con la quale è stato costituito provisoriamente il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti anno 2024.

Visto il verbale n. 7 del 28/2/2024 con il quale il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la costituzione del Fondo come sopra costituito.

Viste le determinazioni dirigenziali n. 3718 del 2/9/2024, n. 3931 del 13/9/2024, n. 4856 del 8/11/2024 ed in ultimo n. 5401 del 4/12/2024, con le quali si è proceduto ad integrare il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato - Anno 2024 con le economie anno 2023, ex art. 57, c. 3, CCNL 2016/2018 e con le competenze relative ai compensi avvocati anno 2024.

Visto il verbale n. 40 del 22/11/2024 e n. 49 del 16/12/2024 con i quali il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato le integrazioni di cui alle citate determinazioni dirigenziali n. 3718/2024, n. 3931/2024, n. 4856/2024 e n. 5401/2024 del fondo come sopra costituito.

Visto il CCDI del personale con qualifica dirigenziale anno 2021/2023, sottoscritto il 23/2/2022, che ha regolato, per il triennio 2021/2023, la parte giuridica del contratto decentrato dei dirigenti della Città Metropolitana di Palermo.

Visto il CCNL 2019-2021 relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni Locali, sottoscritto il 16/7/2024.

Vista la direttiva per l'avvio della contrattazione decentrata 2024 Area Dirigenza del Sindaco Metropolitano prot. n. 84173 del 21/10/2024.

Vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'Area dirigenza funzioni locali 2024/2026 e di accordo economico per la destinazione, per l'anno 2024, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'Area della Dirigenza della Città Metropolitana di Palermo, sottoscritta in data 4/12/2024, trasmessa con nota prot. n.100213 del

6/12/2024 al Collegio dei Revisori dei Conti, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria, con richiesta di esprimere l'apposito parere, ai sensi dell'art. 8 comma 7 del CCNL 16/7/2024.

Visto il verbale n. 52/2024 del 19/12/2024, pervenuto a questa Direzione Politiche del Personale con nota prot. n. 105123 del 20/12/2024, con il quale il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso "parere favorevole all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'Area Dirigenza funzioni locali 2024/2026 e di accordo economico per la destinazione, per l'anno 2024, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'Area della Dirigenza della Città Metropolitana di Palermo,, sottoscritta in data 4/12/2024 e alla relativa Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria".

Visto il Decreto del Sindaco Metropolitano n. 225 del 20/12/2024 con il quale l'Organo di Governo ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere definitivamente il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo all'Area Dirigenza Funzioni locali 2024/2026 e l'Accordo economico 2024 per la destinazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, nel testo di cui alla ipotesi di accordo del 4/12/2024.

sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo all'Area Dirigenza funzioni locali 2024/2026 e l'Accordo economico per la destinazione, per l'anno 2024, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'Area della Dirigenza della Città Metropolitana di Palermo.

INDICE

PARTE I CCDI 2024/2026 Area Dirigenza

Art. 1 Finalità	Pag. 4
Art. 2 Campo di applicazione, durata, decorrenza	» 4
Art. 3 Relazioni sindacali	» 5
Art. 4 Interpretazione autentica	» 5
Art. 5 Diritti e libertà sindacali	» 5
Art. 6 Regolamentazione del diritto di sciopero	» 5
Art. 7 Formazione e aggiornamento dei dirigenti	» 6
Art. 8 Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing.....	» 7
Art. 9 Comitato dei Garanti	» 7
Art. 10 Tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D. Lgs. n. 81/08 e successive modifiche.....	» 8
Art. 11 Retribuzione di posizione e di risultato.....	» 8
Art. 12 Criteri per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato.....	» 9
Art. 13 Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata.....	» 9
Art. 14 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.....	» 10
Art. 15 Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica	» 11
Art. 16 Incarichi ad interim	» 12
Art. 17 Onnicomprensività del trattamento economico e compensi aggiuntivi.....	» 12
Art. 18 Welfare integrativo	» 14
Art. 19 Copertura assicurativa e tutela legale	» 15
Art. 20 Lavoro agile o smart working	» 15
Art. 21 Verifica dell'attuazione del Contratto integrativo decentrato	» 15
Art. 22 Disposizioni finali	» 15

PARTE II

Accordo Economico 2024 per la destinazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Art. 23 Quantificazione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.....	Pag. 16
Art. 24 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione anno 2024.....	» 17
Art. 25 Economie anno 2023.....	» 18
Art. 26 Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato anno 2024.....	» 18
Art. 27 Risorse destinate al Welfare integrativo anno 2024	» 18
Art. 28 Riepilogo utilizzo fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato anno 2024.....	» 18
Art. 29 Fondo Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato anno 2024	» 19
Dichiarazioni	» 19
Sottoscrizioni	» 20

PARTE I
CCDI 2024/2026 Area Dirigenza

Art. 1
Finalità

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo si ispira ai principi di tutela dei diritti dei Dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. Esso è finalizzato al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti ed al perseguitamento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività dell'Ente.
2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate dalla Legge n. 300/1970, cd Statuto dei diritti dei lavoratori, e del D. Lgs. n. 165/2001, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale dell'Area della dirigenza delle regioni e delle autonomie locali, con particolare riferimento a quello stipulato il 16.07.2024.

Art. 2
Campo di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale in servizio presso la Città Metropolitana di Palermo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente contratto, per la parte giuridica, è riferito al CCNL 2019/2021 del 16/7/2024 del personale dirigente Area Funzioni Locali, ed ha decorrenza dalla data di stipulazione e durata triennale, e comunque fino alla stipulazione del successivo CCDI.
3. Gli effetti del presente contratto decentrato decorrono dal giorno successivo a quello della definitiva sottoscrizione, salvo diversa prescrizione contenuta nello stesso.
4. Le materie di cui all'art. 35, comma 1, lett. a) del CCNL 2019/2021, e cioè la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL, sono negoziate con cadenza annuale.
5. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi e non disciplina materie direttamente disposte dalla legge o riservate alla sola contrattazione collettiva nazionale. Alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta le sue disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno sostituite dal successivo CCDI. In tale periodo le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette sino alla presentazione della piattaforma. Fermo quanto precede le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi. Le parti sono impegnate alla revisione del presente contratto subito dopo la stipula del CCNL del triennio 2022/2024.
6. Il presente CCDI supera e ricomprende ogni altro accordo precedentemente stipulato nella Città Metropolitana di Palermo. Esso recepisce i principi dettati dal D. Lgs. n. 150/2009, per come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017.
7. Per tutte le materie non demandate alla contrattazione decentrata si rimanda a quanto previsto dal CCNL 2019/2021 del 16/7/2024, precisando che dalla data di sottoscrizione del contratto nazionale cessano di avere vigenza tutte le clausole decentrate vigenti incompatibili con lo stesso.
8. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dall'Ente entro trenta giorni dalla data di stipulazione.

Art. 3
Relazioni sindacali

1. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corrette relazioni sindacali. Esse si sviluppano secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, oltre che da parte delle disposizioni di legge.
2. L'Amministrazione convoca le delegazioni entro 15 giorni, ogni qualvolta le stesse ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza.
3. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, con, di norma, la relativa documentazione.
4. Di ogni seduta è redatto un verbale che riporta la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale è data lettura alla fine della riunione stessa. Il verbale è contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante.
5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, viene fissata, alla fine dell'incontro, la data dell'incontro successivo.
6. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti riguardanti materie oggetto di contrattazione o concertazione sono indicati i pareri delle organizzazioni sindacali, come risultanti dai verbali degli incontri.
7. Alla istituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione, essendo in servizio almeno 6 Dirigenti, l'Ente provvede entro i 3 mesi successivi alla stipula del presente contratto.

Art. 4
Interpretazione autentica

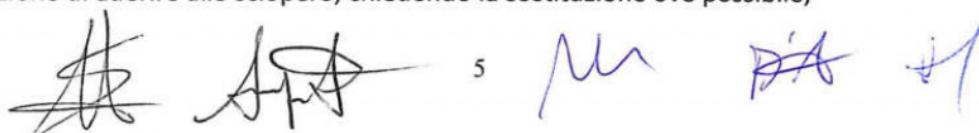
1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di valenza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 5
Diritti e libertà sindacali

1. Le rappresentanze sindacali aziendali costituite per l'Area dirigenza e le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e del presente contratto collettivo decentrato integrativo comunicano, almeno tre giorni prima della data fissata per l'assemblea dei Dirigenti, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa, salvo casi d'urgenza.
2. L'amministrazione fornisce, ove richiesto, idonei locali per lo svolgimento dell'assemblea.

Art. 6
Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Al fine di garantire i servizi essenziali, le posizioni dirigenziali, i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146 del 1990 e secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL del 10 aprile 1996, sono individuate come segue:
 - il Direttore Generale (o in mancanza il Segretario Generale) individua i nominativi dei Dirigenti da esonerare, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - i nominativi vengono comunicati agli interessati ed alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione ove possibile;

5 

- le rappresentanze sindacali, che indicano azioni di sciopero, ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che lo hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione.
2. Ai sensi della L. 146/1990 e delle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale Funzioni Locali, le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero, concordano le seguenti ipotesi di esonero:
- Direttori e Dirigenti delle strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni come quelli attinenti alla rete stradale provinciale, compreso lo sgombero neve, e la sua manutenzione;
 - Dirigenti delle seguenti strutture addette ai servizi di erogazione delle retribuzioni, anche effettuati a mezzo servizio bancario (art. 1, n. 2, lett. c), della legge 146/90):
 - Direzione Politiche del Personale - Servizio Gestione Giuridica ed Economica del Personale;
 - Direzione Gare Contratti – Innovazione Tecnologica (per il periodo compreso dal 10 al 20 di ogni mese per complessivi 11 giorni di esonero. Se lo sciopero non supera le 48 ore nel periodo considerato, il personale è libero di scioperare);
 - Direzione Politiche del Personale (per il periodo compreso dal 17 al 25 di ogni mese per complessivi giorni 9 di esonero);
 - Direzione Ragioneria Generale - Servizio Trattamento economico del Personale (per il periodo compreso dall'8 al 18 di ogni mese per complessivi giorni 11 di esonero);
 - Dirigenti delle strutture addette al servizio di Protezione Civile;
 - Comandante e Dirigenti con profilo di vigilanza della Polizia Metropolitana;
 - Direzione Avvocatura. L'avvocato Dirigente di turno per udienze cautelari.

In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

3. Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa riferimento alle norme della contrattazione nazionale ed alle leggi che regolano la materia.

Art. 7 Formazione e aggiornamento dei Dirigenti

1. L'Amministrazione assume come metodo permanente la formazione e l'aggiornamento professionale dei Dirigenti per la valutazione delle capacità e attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità loro affidate. La formazione costituisce, inoltre, uno dei principali strumenti di controllo direzionale ed è orientata e pianificata al fine di facilitare il raggiungimento degli obiettivi assegnati alle varie unità organizzative.
2. Alla formazione del personale dirigenziale viene destinato annualmente un unico Fondo, costituito nel rispetto della normativa contrattuale e delle leggi vigenti, la cui gestione è affidata alla Direzione Politiche del Personale su specifiche direttive del Direttore Generale, cui è demandato il governo e la pianificazione delle attività formative destinate ai Dirigenti della Città Metropolitana di Palermo.
3. L'attività di formazione dei Dirigenti nell'ambito delle proprie specificità costituisce parte essenziale del piano generale di formazione dell'Amministrazione e deve consentire un aggiornamento tempestivo sulle mutate condizioni dell'ambiente normativo e operativo con particolare riferimento alle tecniche di gestione di risorse umane, finanziarie e strumentali.
4. Il piano di formazione della dirigenza ha durata annuale e viene pianificato in relazione alle esigenze formative rilevate di concerto con i Dirigenti nell'ambito di apposita analisi dei fabbisogni formativi da effettuare nel secondo semestre di ciascun anno solare antecedente alla definizione del piano.

Il piano di formazione dei Dirigenti deve, in particolare, prevedere precipuamente la seguente tipologia di interventi formativi:

- interventi formativi relativi a competenze manageriali;
- interventi formativi relativi alle strategie e agli obiettivi generali dell'Ente;
- interventi formativi funzionali alla professionalità peculiare del dirigente;
- interventi formativi funzionali al conferimento di nuovi incarichi.

nonché qualsiasi ulteriore tipologia ritenuta utile dall'Ente, in accordo con la delegazione trattante della dirigenza, ai fini dell'accrescimento professionale del dirigente.

5. L'amministrazione della Città metropolitana di Palermo, nell'ambito delle attività formative, favorisce le iniziative di studio, confronto e benchmarking dei Dirigenti finalizzate al miglioramento delle proprie strutture anche attraverso la realizzazione di viaggi studio e/o visite presso realtà esterne. I piani di formazione possono essere integrati con le suddette iniziative, che trovano finanziamento nell'ambito delle risorse destinate alla formazione dei Dirigenti.
6. Oltre alla formazione pianificata verrà garantita a ciascun dirigente la partecipazione a seminari di aggiornamento dagli stessi segnalati e relativi alle proprie aree di attività. Al riguardo il Direttore del Personale autorizzerà la partecipazione tenendo conto delle risorse a disposizione e della rilevanza del percorso formativo proposto, garantendo una equa rotazione al fine di consentire a tutti i Dirigenti l'aggiornamento professionale.
7. Eventuali somme non spese nell'anno in corso potranno essere impegnate, per l'acquisto di manuali, formulari, software e altro materiale professionale che il dirigente riterrà necessario per l'autoformazione, previa autorizzazione del Direttore Generale. Tutti gli acquisti di cui al presente comma costituiranno patrimonio dell'Ente e verranno opportunamente inventariati.

Art. 8

Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing

1. Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un'organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.
2. Le parti pertanto si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento degli ostacoli che possano frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; a perseguire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utile a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità e alla lingua; a prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all'interno degli ambienti di lavoro.
3. L'Amministrazione, ai fini di cui sopra, assicurerà al Comitato Unico di Garanzia le condizioni e gli strumenti idonei al suo funzionamento, e si impegna a prendere in esame le proposte formulate dal Comitato riguardanti le materie di competenza, con particolare riguardo agli argomenti oggetto di contrattazione integrativa.
4. L'Amministrazione è impegnata alla adozione del Piano triennale delle azioni positive ed a garantire che il suo contenuto sia pienamente coerente con tali presupposti.

Art. 9

Comitato dei Garanti

1. Il Comitato dei Garanti, previsto dall'art. 22 del D. Lgs. n. 165/01, svolge compiti consultivi nei casi di responsabilità dirigenziale per i quali la normativa prevede l'acquisizione del parere di tale organo ed esercita ogni altra funzione prevista da leggi, regolamenti, CCNL Area Funzioni locali o da altre fonti vigenti in materia. Ha di norma durata triennale ed è così composto:
 - un componente designato dal Sindaco Metropolitano, sentito il Direttore Generale;
 - un componente designato dalle OO.SS. rappresentative della Dirigenza;

- un componente con funzioni di Presidente, eletto di comune accordo dagli altri due membri, con comprovata esperienza nel settore degli enti locali, e comunque in condizioni di indipendenza ed imparzialità di giudizio.

Art. 10

Tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D. Lgs. n. 81/08 e successive modifiche

1. L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D. Lgs. n. 81/08 per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.
2. I Dirigenti individuati come datori di lavoro concorrono alla pianificazione degli interventi di riqualificazione, messa a norma e in sicurezza degli ambienti di lavoro e delle procedure comportamentali dei lavoratori mediante proposte pluriennali di adeguamento degli immobili delle strutture di competenza, degli arredi e delle attrezzature, e promuovono corsi di formazione obbligatori per il personale dipendente per il rispetto della normativa in materia di sicurezza e prevenzione.
3. L'Amministrazione intende dotarsi di un modello di organizzazione e gestione della sicurezza al fine di tenere sotto controllo i risultati aziendali in materia di sicurezza e salute e di garantire la conformità alla legge. Tale modello permetterà di definire le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse necessarie per attuare la politica della sicurezza nel rispetto delle norme vigenti, nell'ottica del miglioramento continuo.
4. L'Amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte pervenute dai Dirigenti articolando gli interventi in un piano pluriennale, recepito dal bilancio dell'Ente. Il mancato o tardivo accoglimento delle proposte pervenute dai Dirigenti solleverà gli stessi da qualsiasi responsabilità. Il rispetto delle indicazioni del piano sarà verificato annualmente dal RSPP e verrà data comunicazione alle OO.SS. circa lo stato di attuazione e l'aggiornamento annuale del piano.
5. L'Amministrazione si impegna a tutelare i Dirigenti individuati come datori di lavoro, sotto il profilo legale ed economico, anche mediante stipula di polizze assicurative ad hoc che, in ragione delle responsabilità derivanti dalla nomina, incorrano in responsabilità civili e/o penali, per ragioni di carattere oggettivo, non determinate da dolo o colpa grave; questa tutela dovrà essere garantita anche per responsabilità civili e/o penali, che possano gravare anche dopo il termine del rapporto di lavoro. L'Amministrazione si impegna altresì ad attivare un sistema di pagamento diretto da parte dell'Ente delle sanzioni, anche penali, obblazionabili.

Art. 11

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito annualmente dall'Ente, secondo quanto previsto dall'art. 57 del CCNL del 17/12/2020, ed è oggetto di informazione ai soggetti sindacali.
2. Le parti si incontrano annualmente per concordare i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dei criteri e dei vincoli derivanti dai CCNL, dal presente contratto decentrato e degli strumenti di programmazione finanziaria della Città Metropolitana di Palermo.
3. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di posizione sono destinati all'incremento della retribuzione di risultato dello stesso anno.
4. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di risultato sono destinati all'incremento della stessa voce nell'anno immediatamente successivo.
5. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale dell'indennità di risultato a seguito di valutazione negativa o tale da non consentire l'intera erogazione di tale compenso, i risparmi non possono essere utilizzati per la retribuzione della dirigenza e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio nei primi 10 giorni di ogni malattia.

Art. 12
Criteri per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato

1. La retribuzione di posizione riconosciuta a ogni posizione dirigenziale è corrispondente alla fascia in cui viene collocata la posizione stessa in base ai fattori di valutazione contenuti nel sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali approvato dall'Organo di Governo.
2. Le parti si danno reciprocamente atto che la Città Metropolitana di Palermo è una struttura organizzativa complessa, e che i processi di riorganizzazione recentemente realizzati nell'Ente hanno comportato un ampliamento delle competenze e un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza, e pertanto ricorrono i presupposti di cui all'art. 27, comma 5, del CCNL 23/12/1999, così come modificato dall'art. 24, comma 1, del CCNL 22/2/2006, per cui venga superato il valore massimo della retribuzione di posizione indicato nell'art. 37, comma 6, del CCNL 16/7/2024.
3. A seguito degli incrementi delle retribuzioni di posizione previsti dall'art. 37, comma 4, del CCNL 16/7/2024 il valore economico delle n. 3 fasce retributive della dirigenza della Città Metropolitana di Palermo viene rideterminato secondo la seguente tabella:

Fasce retributive	Retrib. posizione annua ante incremento contrattuale	Retrib. posizione annua con incremento nuovo CCNL (€ 780,00 annui)
I	52.339,22	53.119,22
II	49.345,92	50.125,92
III	38.858,45	39.638,45

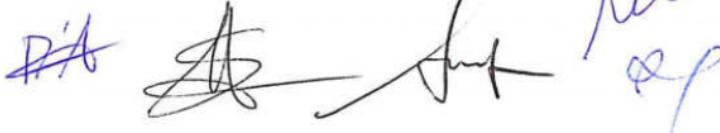
4. Per i coordinatori d'Area rimane confermato l'incremento della retribuzione di posizione nella percentuale del 20% della retribuzione di posizione in godimento, come previsto nel Decreto del Sindaco Metropolitano n. 85 del 19/4/2022.
5. La retribuzione di posizione del Dirigente della Polizia Metropolitana, tenuto conto della specificità della funzione svolta e delle connesse responsabilità, in applicazione di quanto previsto dall'art. 44, comma 2, del CCNL 17/12/2020, viene equiparata a quella dei coordinatori d'Area.
6. A seguito degli incrementi previsti dal nuovo CCNL la retribuzione di posizione dei Coordinatori d'Area e del Dirigente della Direzione Polizia Metropolitana viene rideterminata come da seguente tabella:

Fascia retributiva	Retrib. posizione annua ante incremento contrattuale	Retrib. posizione annua con incremento nuovo CCNL (€ 780,00 annui)	Maggioraz. annua 20% Coord. D'Area e Dirigente Polizia Metropolitana	Totale
I	52.339,22	53.119,22	10.623,84	63.743,06

7. Ai Dirigenti di Direzioni o di Uffici equiparati, per effetto dell'assegnazione di competenze complesse alle strutture da loro dirette, viene corrisposta una retribuzione di risultato fino ad una misura massima del 40% dell'importo attribuito alla posizione della struttura ricoperta, previa valutazione effettuata da parte dell'O.I.V. in base ai fattori previsti dal sistema di valutazione vigente.
8. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione approvato dall'Organo di Governo.

Art. 13
Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata

1. Il Fondo per la contrattazione decentrata è ripartito, per l'anno 2024, per il 74,38 % per il finanziamento della retribuzione di posizione e per il 22,81 % per il finanziamento della retribuzione di risultato, oltre allo 0,68% da destinare, in aggiunta alla retribuzione di risultato dell'avv. Dirigente, ai sensi dell'art. 17 c. 2 del



presente CCDI, per cui si rispetta il vincolo dettato dal CCNL 16 luglio 2024 secondo il quale comunque almeno il 15% deve essere destinato al finanziamento della retribuzione di risultato.

2. Attraverso il Fondo sono finanziati tutti gli istituti previsti dal CCNL 16 luglio 2024, ivi compresi la clausola di salvaguardia nel caso di conferimento di incarichi di minore rilievo e la incentivazione della mobilità territoriale. Al finanziamento degli stessi sono destinati prioritariamente i risparmi che si sono determinati e, per la quota eccedente, si provvede con una decurtazione delle somme destinate alla retribuzione di posizione.
3. Quota parte del Fondo è destinata, nella misura del 2,50 % delle risorse stabili e di quelle variabili senza vincolo di destinazione alla retribuzione di risultato, al finanziamento dei piani di welfare integrativo.
4. Le parti convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, destinate al personale con qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Palermo indicata nella tabella seguente, come meglio specificato nella parte II del presente CCDI, relativa all'accordo economico anno 2024:

	Risorse stabili 2024	Risorse variabili (economie 2023)	Risorse variabili (a dest. vincolata)	TOTALI	% fondo
Retribuzione di posizione	€ 684.563,24	//		€ 684.563,24	74,38 %
Retribuzione di risultato	€ 92.383,75	€ 117.518,08		€ 209.901,83	22,81%
Somma destinata a Retr. di risultato Avv. Dir. (compensi avvocati 2024)			€ 6.278,75	€ 6.278,75	0,68%
Quota fondo destinata a Welfare integrativo	€ 6.121,92	€ 13.455,10		€ 19.577,02	2,13 % *
Totale fondo utilizzato	€ 783.068,91	€ 130.973,18	€ 6.278,75	€ 920.320,84	100,00 %

* 2,50 % delle risorse stabili e di quelle variabili senza vincolo di destinazione alla retribuzione di risultato.

5. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 15.
6. Il Fondo costituito annualmente assicura l'integrale retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato nei limiti delle previsioni contrattualmente definite per tutte le posizioni dirigenziali già individuate nella struttura della Città Metropolitana di Palermo. In caso di eventuale incapienza del Fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e, conseguentemente, delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 14 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. Ai Dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
2. Ai fini di cui al presente articolo, l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato sono suddivise per il numero medio dei Dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, ricavando così il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.
3. Ad una percentuale del 50 % dei Dirigenti in servizio presso la Città Metropolitana di Palermo - con arrotondamento all'unità superiore - che abbiano ottenuto una valutazione media annua superiore all'80% di quella massima prevista dal sistema di valutazione della performance individuale della Città Metropolitana di Palermo, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite di cui al comma 2.
4. La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita, nell'ordine di graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso la Città Metropolitana di Palermo stilata sulla base delle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento e nei limiti di cui al comma 3.
5. In caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente;
 - b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - c) media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni antecedenti;
 - d) anzianità di servizio presso la Città Metropolitana di Palermo;
 - e) anzianità anagrafica.
6. L'effettiva erogazione della maggiorazione di cui al comma 3 avverrà a consuntivo entro trenta giorni dall'approvazione della relazione della performance.
 7. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza avvenute in corso d'anno.
 8. Ai sensi dell'art. 23, comma 5, del CCNL 16 luglio 2024, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) e di cui all'art. 48, comma 1, lett. b) (Contrattazione integrativa: materie), è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse destinate a retribuzione di risultato - anche aggiuntiva rispetto alle risorse precedentemente destinate - al raggiungimento di uno o più obiettivi d'impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all'azione dell'Ente nel suo complesso, direttamente collegati a benefici concreti e verificabili per la collettività o per l'utenza, anche in correlazione con l'attuazione di misure pianificate nel PNRR.
 9. I criteri delle forme di incentivazione di cui al presente articolo saranno conformi a quelli definiti per l'erogazione della retribuzione di risultato.
 10. Al/ai dirigente/i che ha/hanno svolto la prestazione da cui origina il finanziamento, sarà attribuita una quota doppia rispetto al valore medio pro-capite dell'importo assegnato a tutti gli altri Dirigenti eventualmente concorrenti al raggiungimento dell'obiettivo di cui al comma 8.

Art. 15

Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

1. Qualora in presenza di processi di riorganizzazione, al dirigente già incaricato sia conferito un nuovo incarico in sostituzione del precedente, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa della Città Metropolitana di Palermo, per cui sia prevista una minore pesatura e conseguentemente una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, al dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione definito in un importo tale da poter mantenere, inizialmente, il precedente trattamento economico di posizione secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 3 a 6 e che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.
2. Analogamente, se l'affidamento di un nuovo incarico non conseguente ad una procedura di revoca di cui al comma 1, comporta una retribuzione di posizione inferiore a quella in godimento, il dirigente incaricato usufruirà del trattamento economico più favorevole negli stessi termini e condizioni regolati e richiamati nel superiore comma 1.
3. L'importo differenziale di retribuzione di cui al comma 1 è riconosciuto - a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi del comma 5 e nei limiti delle stesse - permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito, si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 1 non sono computabili i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
4. In caso di applicazione dell'istituto di cui ai commi precedenti, il maggior costo da essi derivanti sarà posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, dando priorità alle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle non utilizzate a fine anno. Ove questo non fosse sufficiente, si procederà ad una proporzionale riduzione, per ciascuna posizione dirigenziale, della retribuzione di risultato teoricamente spettante per il periodo di applicazione, fermo restando il rispetto del limite minimo previsto per tale retribuzione dall'art. 57, comma 3, del CCNL 17.12.2020.
5. Il trattamento economico di risultato è quello riferito alla nuova posizione assegnata dalla data di attribuzione della stessa.

 11  

6. La disciplina della clausola di salvaguardia di cui al presente articolo non si applica - pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 - nell'ipotesi prevista dall'art. 23 bis, comma 1, lett. b) del CCNL 1996 così come introdotto dall'art. 13 del CCNL 2002/2005 e riferito agli effetti di valutazioni negative, e neppure nel caso di passaggio del dirigente alla Città Metropolitana di Palermo per effetto di trasferimento o delega di funzioni od attività.

Art. 16
Incarichi ad interim

1. Le parti concordano che la Città Metropolitana di Palermo debba assicurare una programmazione del fabbisogno di personale volta ad evitare la creazione di vacanze e di eccedenze di posti dirigenziali. Nell'ottica della programmazione le procedure relative alla conferma e soprattutto al conferimento di nuovi incarichi sono attivate con congruo anticipo.
2. L'istituto della reggenza dell'ufficio mediante incarico ad interim, anche nel caso di imminenti revisioni organizzative, dovrà pertanto conservare i caratteri di eccezionalità, residualità e breve durata. Gli incarichi ad interim possono essere affidati esclusivamente dal Sindaco Metropolitano di Palermo per casi eccezionali ed in via temporanea, con diritto, da parte del dirigente incaricato, a percepire un importo a titolo di retribuzione di risultato così come definito in sede di contrattazione integrativa, a seguito di valutazione annuale.
3. Le parti concordano altresì che in riferimento al comma precedente, trattandosi di situazioni eccezionali, la durata della supplenza non può superare, di norma, il periodo di dodici mesi.
4. Qualora l'incarico ad interim dovesse protrarsi oltre i dodici mesi, la Città Metropolitana di Palermo adotta i principi di avvicendamento degli incarichi, tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.
5. Gli incarichi dirigenziali ad interim non possono superare l'unità.
6. Le parti convengono che per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare - i quali siano stati formalmente affidati nel rispetto delle vigenti norme di legge e regolamentari in materia e in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono - è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la responsabilità della struttura organizzativa cui è affidato l'incarico, rapportata alla durata dell'incarico ed alla percentuale del risultato raggiunto.
7. L'incarico "ad interim" viene assegnato a condizione che non riguardi posizioni con graduazione superiore a quella già ricoperta.
8. Nel caso di assegnazione di incarico aggiuntivo, di valore economico superiore a quello in atto ricoperto, esso viene dato senza soluzione di continuità con l'incarico di direzione in atto ricoperto e, pertanto, viene conferito fino alla scadenza stabilita per il precedente incarico che viene revocato e contestualmente conferito "ad interim".
9. Le parti convengono che l'affidamento di incarichi ad interim "di sostituzione" per un periodo di tempo limitato, comunque inferiore al semestre, e quindi non compatibile con la valutazione di risultati effettivamente misurabili, non fa venire meno il diritto in capo al dirigente a percepire la retribuzione dell'interim nella misura ridotta del 25% rispetto a quella riportata al comma 6.
10. Di contro, per gli incarichi aggiuntivi di durata inferiore a 30 giorni sarà corrisposto un importo a titolo di retribuzione di risultato nella misura del 15%. Tuttavia, l'eventuale attribuzione aggiuntiva dello stesso incarico senza soluzione di continuità, anche nei confronti di diverso dirigente, comporta il riconoscimento dell'importo a titolo di retribuzione di risultato, sussistendo le condizioni di cui al superiore comma 9, nella misura del 25%, altrimenti dovuto nella misura ridotta del 15%.
11. Nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza la retribuzione di risultato è integrata nella misura del 30% della retribuzione di posizione del dirigente interessato.

Art. 17
Onnicomprensività del trattamento economico e compensi aggiuntivi

1. Il trattamento economico dei Dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 43 del CCNL 16/7/2024, ha carattere di onnicomprensività, in quanto remunera completamente ogni

incarico comunque conferito agli stessi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.

2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato ai Dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti dalle specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale e secondo le modalità da queste stabilite, nonché le maggiorazioni della retribuzione di risultato, in caso di assegnazione di incarico "ad interim" di titolare di altro settore vacante, secondo quanto previsto all'art. 16 del presente CCDI.
3. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi provvedimenti attuativi della Città Metropolitana di Palermo, secondo la disciplina dell'art. 57 del CCNL 2016/2018, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.
4. Sia nel caso di incentivazione specifica prevista dalla legge, che nel caso di incarico ad interim di titolarità di altro settore vacante, si stabilisce il principio generale che l'eventuale somma eccedente il limite e/o la percentuale stabiliti dal presente articolo per incentivare e/o valorizzare i Dirigenti interessati mediante la maggiorazione della retribuzione di risultato vada ad incrementare il Fondo della retribuzione di risultato annuale dei Dirigenti, per essere destinata a tutto il personale dirigenziale che abbia conseguito una valutazione positiva nella fascia più alta del sistema di valutazione vigente. Al riguardo si intende per fascia più alta quella che garantisce il 100% della retribuzione di risultato.
5. I compensi professionali dovuti ai Dirigenti avvocati dell'Avvocatura della Città Metropolitana di Palermo che abbiano prestato la propria attività professionale sono erogati, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 23/12/1999, secondo i principi di cui al R.D. 27.11.1933, n. 1578 e nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito, con modificazioni, con la Legge n. 114/2014, come retribuzione di risultato in base ai criteri e alle modalità definiti dall'Amministrazione, previa contrattazione collettiva integrativa. Sono ripartiti i compensi derivanti da cause condotte con successo per l'Ente con condanna dell'altra parte al pagamento delle spese legali e, entro il tetto delle risorse utilizzate allo stesso titolo nel 2013, delle cause condotte con successo per l'Ente con compensazione delle spese legali. Nel caso in cui si superi tale soglia i compensi saranno proporzionalmente ridotti in modo da rientrare entro tale soglia.
6. Si precisa che i compensi destinati all'Avvocatura per sentenze favorevoli sia nel caso in cui siano posti a carico della controparte e sia nel caso di spese compensate, non concorrono alla quantificazione del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.
7. I compensi erogati sulla base delle disposizioni di cui al presente articolo sono ripartiti per il 50% sulla base delle attività svolte dai Dirigenti avvocati nelle singole cause e per il restante 50% in modo eguale tra tutti gli avvocati dell'Ente che svolgono la loro attività nell'avvocatura.
8. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del Codice della strada riscossi dalla Città Metropolitana di Palermo, nella quota da questo determinata ai sensi dell'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, del D.Lgs n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, in favore dei Dirigenti della Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato o determinato con contratto di almeno sei mesi, per l'erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposito decreto del Sindaco Metropolitano, può provvedere alla destinazione delle risorse di cui al presente comma ad uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente. La liquidazione delle predette somme è effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
9. Con riferimento alla disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui al presente articolo si rinvia ai Regolamenti di settore adottati previo confronto con le organizzazioni sindacali o contrattazione.
10. Fatte salve esplicite disposizioni di legge che ne consentono il pieno cumulo o l'esplicita decurtazione, la corresponsione di compensi aggiuntivi o professionali effettivamente percepiti dai Dirigenti destinatari

di leggi speciali, non assorbe integralmente la retribuzione di risultato loro spettante, tenuto conto dei gradi di interazione che caratterizzano l'attività della Città Metropolitana di Palermo, in relazione ai principi derivanti dal D. Lgs. n. 150/2009 in materia di performance di ente e struttura. Pertanto, sono definiti i seguenti indici di correlazione e bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti con l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni, in ragione del valore degli incentivi:

INDICI DI CORRELAZIONE	RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Compensi aggiuntivi o professionali oltre il 100% della retribuzione di risultato	10% del valore della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra l' 80 % e il 100% della retribuzione di risultato	25% del valore della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 50 % e il 79% della retribuzione di risultato	50% del valore della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 25% ed il 49% della retribuzione di risultato	75% del valore della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi professionali inferiori al 25% della retribuzione di risultato	100% del valore della retribuzione di risultato

11. Il bilanciamento suddetto avverrà applicando di norma il criterio della competenza, salvo utilizzare il criterio di cassa qualora i dati per la liquidazione degli incentivi specifici siano disponibili dopo la liquidazione della retribuzione di risultato. La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione del suddetto meccanismo di bilanciamento avverrà a favore dei Dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico.
12. In particolare gli specifici compensi incentivanti stabiliti dalla legge e dai CCNL vigenti, vengono corrisposti ai Dirigenti interessati, in aggiunta alla retribuzione di risultato, fino alla concorrenza dell'ammontare del trattamento economico complessivo annuo lordo (retribuzione tabellare e retribuzione di posizione) in godimento nell'anno di maturazione del diritto al compenso aggiuntivo. L'eventuale quota dei compensi eccedente il citato limite viene destinata ad incrementare la retribuzione di risultato annua di tutti i Dirigenti che abbiano conseguito una valutazione positiva nella fascia più alta del sistema di valutazione vigente.

Art. 18 Welfare integrativo

1. Le parti convengono che gli oneri per la concessione dei benefici (sanitari o previdenziali) di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta dalle risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi di cui all'art. 57 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) nella misura del 2,5% delle risorse del Fondo che non abbiano vincolo di destinazione alla retribuzione di risultato. Resta fermo quanto previsto dall'art. 57, comma 3, primo periodo.
2. I piani, a valenza triennale, dovranno essere declinati come di seguito, con riferimento a possibili iniziative nel campo assicurativo sanitario e previdenziale, prevedendo per il triennio 2024/2026 di appostare risorse pari ad € 19.577,02.
3. Le parti concordano che la tipologia dei benefici ammessi a tale piano è riferita, per il triennio 2024/2026, alle forme di copertura assicurativa sanitaria integrativa. Tale tipologia di beneficio potrà essere confermata o modificata in sede di contrattazione integrativa riferita al successivo triennio. Beneficiario del welfare sanitario con cadenza annuale è il Dirigente ed i componenti del suo nucleo familiare.
4. Ogni Dirigente è destinatario pro-quota del beneficio così come quantificato al comma 1.

- Le eventuali economie accertate per ciascuna annualità, saranno utilizzate per il finanziamento della misura di Welfare integrativo dell'anno successivo.

Art. 19

Copertura assicurativa e tutela legale

- La copertura assicurativa sarà garantita nei modi e nelle forme stabilite dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale o amministrativa nei confronti di un Dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, la Città Metropolitana, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, a condizione che non sussista conflitto d'interessi e a condizione che l'assistenza venga effettuata da un legale di comune gradimento.
- Il gradimento viene espresso di concerto dal Dirigente e dalla Direzione Avvocatura a cui deve essere inviato il primo atto relativo all'apertura del procedimento. Nel caso vi siano più Dirigenti coinvolti nello stesso fatto e non vi siano posizioni differenziate, l'indicazione, di norma sarà di un solo legale.
- Nell'ipotesi in cui per i fatti oggetto di procedimento di cui al c. 2 sia attiva una copertura assicurativa, l'accordo per la scelta del legale dovrà coinvolgere anche la compagnia assicuratrice.
- In caso di sentenza di condanna definitiva per i fatti commessi con dolo o colpa grave, l'Ente ripeterà dal Dirigente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.
- L'Ente provvede, secondo la normativa vigente, a stipulare o rinnovare i contratti di assicurazione per la copertura dei rischi connessi all'attività dei Dirigenti in conformità a quanto stabilito dall'art. 38 del CCNL del 23 dicembre 1999.

Art. 20

Lavoro agile o smart working

- I Dirigenti possono collocarsi in lavoro agile o smart working per un periodo massimo non superiore a 3 giorni per settimana, previa intesa con il Direttore Generale e/o con il Segretario Generale, salvo casi particolari di volta in volta valutati. Durante tale periodo continuano a svolgere le proprie attività di direzione e coordinamento, in particolare delle risorse umane assegnate e devono essere connessi con l'Ente.
- Per i periodi di collocamento in lavoro agile o smart working non spettano compensi aggiuntivi, neppure a titolo di rimborso delle spese telefoniche o energetiche, e non si producono conseguenze sul trattamento economico accessorio.

Art. 21

Verifica dell'attuazione del Contratto integrativo decentrato

Entro un anno dalla sottoscrizione del presente accordo, le parti si incontreranno per la verifica circa l'attuazione dell'accordo stesso, per apportare eventuali variazioni o modifiche che si ritengessero necessarie.

Art. 22

Disposizioni finali

Per quanto non previsto nel presente del Contratto integrativo decentrato si rimanda al vigente CCNL ed alle norme di legge vigenti.

PARTE II

Accordo Economico 2024 per la destinazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Art. 23

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

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti per l'anno 2024, costituito con determinazione dirigenziale n. 513 del 1/2/2024, tenendo conto esclusivamente delle risorse stabili, successivamente integrata con determinazioni dirigenziali n. 3718 del 2/9/2024, n. 3931 del 13/9/2024, n. 4856 del 8/11/2024 ed in ultimo n. 5401 del 4/12/2024, con le quali si è proceduto ad integrare il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato - Anno 2024 con le economie anno 2023, ex art. 57, c. 3, CCNL 2016/2018 e con le competenze relative ai compensi avvocati anno 2024, risulta quantificato secondo quanto descritto nella tabella sottoindicata:

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato - Anno 2024. Art. 57 CCNL 2016-2018

- Prospetto Risorse Stabili -

RISORSE STABILI ANNO 2024			
art. 57, c. 2, lett. a) CCNL 2016-18	Unico importo annuale risorse certe e stabili 2020, come certificato dall'organo di controllo interno	€ 1.859.158,73	
	RIA del personale cessato dal servizio nell'anno di sottoscrizione del Contratto (2020)	€ 0	
art. 57, c. 2, lett. c) CCNL 2016-18	RIA del personale cessato dal servizio dall'anno 2021 (soggetta a limite 2015)	RIA 2021	€ 853,97
		RIA 2022	€ 0
		RIA 2023	€ 290,03
	Totale RIA 2021-23	€ 1.144,00	
art. 56, c. 1, CCNL 2016-18	Incremento 1,53% monte salari dirigenza anno 2015 (non soggetto al limite 2015)	€ 14.238,18	
Art. 39, c. 1, CCNL 2019/2021	Incremento 2,01% monte salari dirigenza 2018 (non soggetto al limite 2015)	€ 19.972,32	
Totale risorse stabili (a)			€ 1.894.513,23
Decurtazioni permanenti			
art. 1, c. 456, Legge 147/2015	Decurtazione permanente	€ 988.799,41	
Art. 23, c. 2, DLgs. 75 del 25/05/2017	Decurtazione risorse stabili riduzione proporzionale del personale cessato anno 2016	€ 112.294,31	
Totale decurtazioni permanenti (b)			€ 1.101.093,72
Totale Risorse Stabili al netto delle decurtazioni permanenti (a-b)=(c)			€ 793.419,51
art. 23, c. 2, D. Lgs. 75 del 25/05/2017	Decurtazione risorse stabili limite 2015 (d)	€ 10.350,60	
Totale Risorse Stabili al netto delle decurtazioni e del limite 2015 (c-d)			€ 783.068,91

- Prospetto Risorse Variabili -

RISORSE VARIABILI ANNO 2024		
art. 57, c. 2, lett. a) CCNL 2016-18	Frazione RIA personale cessato dal servizio anno 2023 (parte variabile – soggetta al limite 2015)	€ 169,18
art. 23, c. 2, D. Lgs. 75 del 25/05/2017	Decurtazione risorse variabili limite 2015	- € 169,18
art. 57, c.3, CCNL 2016/2018 - Economie 2023	- € 117.518,08 da destinare a retribuzione risultato 2024 - € 13.455,10 da destinare a Welfare integrativo 2024 (non soggette al limite 2015)	€ 130.973,18
Art. 57, c.2 lett. b) - Risorse previste da specifiche disposizioni di legge.	Compensi avvocati (non soggetti al limite) – destinazione vincolata Avv. Dirigente ex art. 17 c. 2 CCDI	€ 6.278,75
Totale Risorse Variabili al netto della decurtazione per limite 2015		€ 137.251,93

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato - Anno 2024	
Totale risorse stabili	€ 783.068,91
Totale risorse variabili	€ 137.251,93
Totale Fondo	€ 920.320,84

Art. 24

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione anno 2024

In relazione all'attuale macrostruttura organizzativa della Città Metropolitana di Palermo, di cui ai Decreti del Sindaco Metropolitano n. 64 e n. 65 del 21/3/2023, sono in atto previste presso l'Ente le posizioni dirigenziali sottoelencate, per le quali si evidenziano, nel seguente prospetto, la retribuzione di posizione annua prevista prima del nuovo CCNL, e la nuova retribuzione di posizione annua 2024, tenendo conto dell'incremento ex art. 37, comma 4, del CCNL 2021/2023 del 16/7/2024, con le maggiorazioni del 20% previste per i Coordinatori d'Area e per il Dirigente della Polizia Metropolitana, al fine del calcolo del **fondo retribuzione di posizione anno 2024**, che è pari ad € 684.563,24.

	DIREZIONI	Retrib. posizione annua ante incr. contrattuale	Retrib. posizione annua 2024 (incr. nuovo CCNL € 780,00 annui)	Maggioraz. annua 20% Coord. d'Area	Totale
1	Polizia Metropolitana e Protezione Civile	52.339,22	53.119,22	10.623,84	63.743,06
2	Avvocatura	49.345,92	50.125,92	/	50.125,92
3	Gare e Contratti, Innovazione Tecnologica	52.339,22	53.119,22	/	53.119,22
4	Servizi Generali e Istituzionali	52.339,22	53.119,22	/	53.119,22
5	Sviluppo Economico, servizi sociali, turistici e culturali	52.339,22	53.119,22	/	53.119,22
6	Ragioneria Generale	52.339,22	53.119,22	10.623,84	63.743,06
7	Politiche del Personale	52.339,22	53.119,22	10.623,84	63.743,06
8	Ed. Scolastica e valorizz. beni patrimoniali e culturali	52.339,22	53.119,22	/	53.119,22
9	Patrimonio	52.339,22	53.119,22	10.623,84	63.743,06
10	Viabilità	52.339,22	53.119,22	10.623,84	63.743,06
11	Energia e Ambiente	52.339,22	53.119,22	/	53.119,22
12	Pianificazione e Programmazione	49.345,92	50.125,92	/	50.125,92
	Totale fondo retribuzione posizione 2024	622.084,04	631.444,04	53.119,20	684.563,24

Art. 25

Economie anno 2023

1. Le economie del Fondo retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2023 dell'Area dirigenza sono state quantificate, alla data del 8/11/2024, gs. Determinazione dirigenziale n. 4856/2024, in complessivi € 130.973,18, di cui:
 - € 117.518,08 per risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2023 non integralmente utilizzate per il medesimo anno;
 - € 13.455,10 per risorse destinate al Welfare integrativo nell'anno 2023 non utilizzate.
2. Ai sensi dell'art. 57, c. 3, del CCNL 2016-2018 e dell'art. 7, comma 15, del CCDI 2021/2023, l'importo di € 117.518,08 incrementa "una tantum" il fondo destinato a retribuzione di risultato dell'anno 2024.
3. Ai sensi dell'art. 18, c. 5, del CCDI 2024/2026, l'importo di € 13.455,10, per l'anno 2024, finanzia l'istituto del Welfare integrativo.

Art. 26

Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato anno 2024

1. Il fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato per l'anno 2024, al netto della quota destinata alla retribuzione di posizione ed al Welfare integrativo, risulta pari ad € 117.518,08.
2. Il fondo retribuzione di risultato 2024 va incrementato dai risparmi della retribuzione di posizione relativa ai posti dirigenziali non coperti per l'annualità 2024, che ai sensi dell'art. 57, c. 3, del CCNL 17/10/2020, vanno ad incrementare le risorse destinate a retribuzione di risultato del medesimo anno, unitamente alle economie di cui all'art. 3 del presente accordo economico decentrato.
3. Ai dirigenti va corrisposta una retribuzione di risultato fino ad una misura massima del 40% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale, previa valutazione effettuata da parte dell'O.I.V. in base ai fattori previsti dal sistema di valutazione vigente, ai sensi dell'art. 12, c. 12, del CCDI 2024/2026, al netto delle somme relative agli incarichi ad interim.

Art. 27

Risorse destinate al Welfare integrativo anno 2024

1. Ai sensi dell'art. 18, comma 2, del CCDI 2024/2026 vengono destinate al Welfare integrativo, per l'anno 2024, risorse pari ad € 19.577,02.
2. Secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 5, del citato CCDI 2024/2026, l'istituto, per l'anno 2024, è finanziato dalle economie accertate sull'istituto nell'anno 2023 (cfr. art. 3), pari ad € 13.455,10 ed, in quanto ad € 6.121,92, dal fondo retribuzione posizione e risultato 2024.
3. Per l'anno 2024, così come previsto dal CCDI 2024/2026, le risorse verranno destinate alla forma di copertura assicurativa sanitaria integrativa.

Art. 28

Riepilogo utilizzo fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato anno 2024

In relazione a quanto previsto dagli articoli 2, 3, 4 e 5 del presente accordo economico, per l'anno 2024 il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato risulta utilizzato secondo il prospetto sottoindicato:

	Risorse stabili 2024	Risorse variabili (economie 2023)	Risorse variabili (a dest. vincolata)	TOTALI	% fondo
Retribuzione di posizione	€ 684.563,24	//		€ 684.563,24	74,38 %
Retribuzione di risultato	€ 92.383,75	€ 117.518,08		€ 209.901,83	22,81%
Somma destinata a Retr. di risultato Avv. Dir. (compensi avvocati 2024)			€ 6.278,75	€ 6.278,75	0,68%

Quota fondo destinata a Welfare integrativo	€ 6.121,92	€ 13.455,10		€ 19.577,02	2,13 % *
Totale fondo utilizzato	€ 783.068,91	€ 130.973,18	€ 6.278,75	€ 920.320,84	100,00 %

* 2,50 % delle risorse stabili e di quelle variabili senza vincolo di destinazione alla retribuzione di risultato.

Art. 29

Fondo Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato anno 2024

- Per l'anno 2024 la quota complessiva destinata all'istituto della differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (retribuzione di risultato di importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato), in base alle risorse disponibili sul fondo 2024, da distribuire al 50% dei Dirigenti in servizio nell'anno 2024 - con arrotondamento all'unità superiore - è pari ad **€ 19.406,64**.
- La suddetta quota è stata calcolata, tenendo conto dei periodi di effettiva presenza in servizio nell'Ente dei Dirigenti, su base annua, nell'ambito delle posizioni dirigenziali istituite, secondo i prospetti sottoindicati:

TABELLA A
Calcolo numero medio Dirigenti in servizio 2024

Dirigenti 2024	Periodo di servizio pro capite 2024 (in mesi)	Totale complessivo mesi in servizio	n. medio unità in servizio 2024
10	12	120	10
1	11	11	0,9
Tot. num. medio Dirigenti 2024		131	10,9

TABELLA B
Calcolo quota differenziazione e variabilità 2024

A	B	A/B	C	C x 6 (arrot.)
Fondo retribuzione risultato 2024	n. medio Dirigenti	Valore medio pro capite	Maggiorazione 30% valore medio p.c.	Importo complessivo destinato al 50% dei Dirigenti in servizio
117.518,08	10,9	10.781,46	3.234,44	19.406,64

- L'importo della differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato verrà ricalcolato e riproporzionato in relazione alle maggiori risorse da destinare alla retribuzione di risultato nell'anno 2024, derivanti dai risparmi della retribuzione di posizione relativa ai posti dirigenziali non coperti per l'annualità 2024, che ai sensi dell'art. 57 del CCNL 17/10/2020 vanno ad incrementare il Fondo retribuzione di risultato del medesimo anno, unitamente alle economie di cui all'art. 3 del presente accordo economico decentrato, per essere corrisposte ai Dirigenti fino alla misura massima del 40% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

La parti concordano che quando ci saranno le condizioni finanziarie, in relazione all'ammontare delle risorse stabili presenti nel Fondo e nel rispetto della normativa contrattuale vigente, verrà valutato l'incremento della quota da destinare alla retribuzione di posizione dei Dirigenti in servizio presso l'Ente, con ottica premiale ed a ristoro dell'impegno profuso dalla dirigenza per il miglioramento dell'efficienza della Città Metropolitana di Palermo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Parte sindacale invita l'Amministrazione ad assegnare gli obiettivi ai dirigenti ad inizio anno, ed auspica che detti obiettivi, in caso di cessazione dal servizio in corso d'anno, siano assegnati per tempo (e non a ridosso della data di conclusione del rapporto) e, comunque, nel caso di Dirigenti prossimi al pensionamento, che siano assegnati tenendo conto del periodo di tempo di presenza effettiva rimanente prima delle dimissioni.

Letto, confermato e sottoscritto:

Delegazione di parte pubblica

Presidente Direttore Generale Dott. Nicola Vernuccio

Componente Dirigente Direzione del Personale Dr. Antonio Calandriello

Componente Dirigente Direzione Ragioneria Generale Dr. Massimo Bonomo

The image shows two sets of handwritten signatures. The top set, in black ink, includes a signature that appears to be 'Nicola Vernuccio' and another that looks like 'Antonio Calandriello'. The bottom set, in blue ink, includes a signature that appears to be 'Massimo Bonomo' and another that looks like 'Dott. D'Agostino'. Both sets of signatures are placed over horizontal lines.

Delegazione di parte sindacale

FEDIRETS Arch. Alessandro Carollo – Dr. Nicolò Scaglione

CGIL/FP _____

CISL/FP Sig. Luigi D'Agostino

UIL/FPL Sig. Salvatore Sampino

R.S.A. CISL FPL D.ssa Mattea Volpe