



CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

DIREZIONE POLITICHE DEL PERSONALE

Premesso che:

- che il collegio in data 29/12/2021 con verbale n. 135 ha rilasciato parere favorevole circa l'utilizzo del fondo retribuzione di posizione e di risultato, parte economica anno 2021, parte giuridica 2021/2023;
- che in data 26/01/2022 prot. n. 4912, l'Ufficio Direzione e Politiche del personale ha richiesto la certificazione sull'utilizzo del Fondo di retribuzione di posizione e di risultato parte economica anno 2021 e parte giuridica 2021-2023 (integrazione parte giuridica);
- che con verbale n. 5 del 27/01/2022 il Collegio dei Revisori dei Conti ha verificato e certificato l'utilizzo del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale dirigente, parte economica anno 2021 e parte giuridica 2021-2023 dopo aver constatato il rispetto delle norme e che l'utilizzo del fondo è stato formulato nel rispetto dei vigenti limiti normativi/contrattuali e dei vincoli di bilancio per l'esercizio 2021;
- che i criteri stabiliti all'art. 9 – “Criteri di determinazione della retribuzione di risultato (Art. 45, comma 1 lett. b) del CCNL 17/12/2020” determinano che ai dirigenti di Direzioni o di Uffici equiparati, per effetto dell'assegnazione di competenze complesse alle strutture da loro dirette, viene corrisposta una indennità di risultato fino ad una misura massima del 40% dell'importo attribuito alla posizione della struttura ricoperta, previa valutazione degli obiettivi raggiunti. 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 dalla Giunta Provinciale.
- Con decreto n. 20 del 14/02/2022 il Sindaco della Città Metropolitana ha approvato l'autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale della Dirigenza della Città Metropolitana di Palermo , parte economica anno 2021, parte giuridica 2021/2023;

Ciò premesso l'anno 2022 il giorno 23/02/2022, si procede alla sottoscrizione dell'ipotesi di utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti parte economica anno 2021, parte giuridica 2021/2023, del documento in allegato, le cui risultanze economiche sono qui di seguito riportate;

Importo Fondo	€ 763.096,59
Retribuzione di posizione 58% <i>CASSAPE</i>	€ 523.407,95
Retribuzione di risultato	€ 239.688,64

Modifiche in ordine all'attribuzione dell'indennità di risultato alla Dirigenza

Per l'anno 2021 verrà corrisposta una indennità di risultato fino ad una misura massima del 40% dell'importo attribuito alla posizione della struttura ricoperta, previa valutazione degli obiettivi raggiunti. 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 dalla Giunta Provinciale.

A tal fine le fasce di merito sono così di seguito determinate:

FASCE DI MERITO DIRIGENZA		
Dirigenza: 50%-100% sulla percentuale massima del 40% della retribuzione di posizione		
Fascia A	Punteggio compreso tra 81 e 100	100% della retribuzione di risultato
Fascia B	Punteggio compreso tra 66 e 80	75% della retribuzione di risultato
Fascia C	Punteggio compreso tra 50 e 65	50% della retribuzione di risultato
Fascia D	Punteggio inferiore a 50 punti	0 - zero

Criterio di riparto del Fondo di retribuzione di posizione e di risultato (Art. 45. comma 1, lett. a) del CCNL 17/12/2020)

Per l'anno 2021 sono stati definiti i valori economici delle posizioni dirigenziali nella misura del 15% in più rispetto a quelle esistenti al 31/12/2020 per applicazione di quanto previsto dall'art. 44 del C.C.N.L. per l'Area Dirigenza sottoscritto in data 17/12/2020, nell'ambito della graduatoria della posizione di retribuzione, l'Amministrazione tiene conto della specificità della funzione svolta del Dirigente della Polizia Locale, con una pesatura adeguata alla complessità dell'Ente e dell'incarico svolto, nonché della complessità dell'attività dall'Avvocatura dell'Ente. A tal fine equipara la posizione del Dirigente della Polizia Locale a quella di Capo Area, riservandosi di definire quella del Dirigente dell'Avvocatura alla copertura del posto in organico.

Le parti concordano che le somme eventualmente non utilizzate saranno destinate con le modalità previste da vigente CCNL.

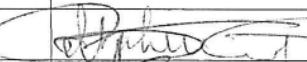
PARTE PUBBLICA

Presidente Delegazione Trattante Dott. Antonina Marascia

John

Direttore della Direzione Politiche del personale

PARTE SINDACALE

FP C.G.I.L.		
C.I.S.L. FP	SALVATORE GRIZZI Francesco Mulinello Filippo Cassano	  
U.I.L. FPL		
FEDIR SANITA'		
DIREL		
DIRER		
UNSCP		
R.S.A		



CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE - ANNO 2021 – 2023

Indice

Art. 1	• Ambito di applicazione
Art. 2	• Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
Art. 3	• Obiettivi e strumenti
Art. 4	• Orario di lavoro
Art. 5	• Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita
Art. 6	• Criteri e risorse per la clausola di salvaguardia economica (disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento al dirigente di un nuovo incarico, in presenza di processi di riorganizzazione, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico)
Art. 7	• Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
Art. 8	• Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 5 dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999 e 2, lett. e) dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020
Art. 9	• Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.
Art. 10	• Incarichi ad interim
Art. 11	• Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.
Art. 12	• Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali dei Dirigenti Avvocati - Correlazione fra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato
Art. 13	• Trattamento economico del personale in distacco sindacale
Art. 14	• Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero
Art. 15	• Welfare integrativo
Art. 16	• Controversie ed interpretazione autentica
Art. 17	• Verifica attuazione CCDI
Art. 18	• Clausole finali



TITOLO PRIMO

PRINCIPI GENERALI

Capo I

Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 - Ambito di applicazione (Art. 1 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto si applica al personale con qualifica dirigenziale e con rapporto a tempo indeterminato o determinato della Città Metropolitana di Palermo
2. Quanto non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dalle disposizioni del precedente contratto collettivo integrativo, ove compatibili e non sostituite con le norme legislative, nei limiti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni.

Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto. (Artt. 2 e 8 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente C.C.D.I. ha validità dal 01.01.2021 al 31.12.2023, sia per la parte giuridica sia per la parte economica e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrato, salvo nei seguenti casi:
 - a. nuove norme di legge;
 - b. nuovo CCNL;
 - c. richiesta di aggiornamento e/o integrazione da parte delle OO.SS..
2. Alla scadenza, il contratto resterà valido 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 C.C.D.I..

In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della sua scadenza e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative.

Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non 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 ad argomenti trattati nel presente C.C.D.I.. In caso di entrata in vigore di



- un nuovo CCNL le eventuali clausole incompatibili con le disposizioni del presente contratto prevalgono su quest'ultimo.
3. Con cadenza annuale sono avviate, ai sensi dell'art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL, le trattative per la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57 del CCNL 2016 – 2018. A tal fine le Parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti da parte del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica debba avvenire, salvo cause di forza maggiore, entro trenta giorni successivi all'approvazione del bilancio di previsione. Fino a nuova intesa continua ad applicarsi il criterio pattuito con il presente contratto o con il successivo accordo annuale, qualora intervenuto.
 4. Le clausole contrattuali specifiche contenute nei singoli articoli possono prevedere decorrenze diverse per particolari istituti contrattuali.
 5. Con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. Le Organizzazioni Sindacali componenti della delegazione trattante di parte sindacale potranno in ogni caso richiedere incontri intermedi, con cadenza non inferiore al trimestre, mediante richiesta scritta da trasmettere al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.



TITOLO SECONDO RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle Relazioni sindacali

Art. 3 – Obiettivi e strumenti (Artt. 2 e 8 del CCNL 17.12.2020)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area e soggetti sindacali, improntate a principi di correttezza, buona fede, trasparenza dei comportamenti delle parti e orientate alla prevenzione dei conflitti, nel riconoscimento reciproco e nel rispetto dei distinti ruoli della Città Metropolitana di Palermo e delle rappresentanze sindacali, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati standard di efficacia e di efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. In materia di relazioni sindacali si richiama integralmente il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 17.12.2020 e dal D.lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni.
3. Ai fini del migliore perseguitamento degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, produttività e qualità dei servizi e dell'azione amministrativa la negoziazione è preceduta:
 - per la parte sindacale, dalla presentazione delle richieste sotto forma di piattaforma;
 - per la parte pubblica, dalla consegna di tutta quella documentazione, anche per sintesi, occorrente quale informazione.
4. Le relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, si articolano nei seguenti istituti:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa;

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Amministrazioni in materia di organizzazione, o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a finalizzate a garantire adeguati diritti, e si articola in:

- Informazione;
- Confronto.

1. Le parti danno atto che essendo la Città



Metropolitana di Palermo un Ente con meno di 12 unità di personale con qualifica dirigenziale, non trova applicazione l'art. 6 – Organismo paritetico per l'innovazione del CCNL del 17.12.2020. Tuttavia, le Parti si riservano, con successivo separato accordo, al fine di rafforzare e rendere ancora più stabili ed efficaci le relazioni sindacali, di costituire una commissione paritetica bilaterale per l'approfondimento di problematiche concernenti la dirigenza comunale, garantendo un'adeguata rappresentanza femminile. La Città Metropolitana di Palermo sarà tenuto a fornire i dati, onde consentirne alla Commissione la raccolta, ai fini della formulazione di proposte in ordine ai temi dell'organizzazione del lavoro, dell'ambiente, dell'igiene e sicurezza del lavoro e dei servizi sociali.

5. La Città Metropolitana di Palermo fornisce tempestivamente in forma scritta informazioni ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa come definiti dall'art. 7, comma 2 del CCNL Area Funzioni Locali – Triennio 2016 – 2018.
6. La Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa si svolge sulle materie previste dall'art. 45 del CCNL del 17.12.2020.
7. Il contratto collettivo decentrato integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattare in un'unica sessione negoziale a meno di diversa statuizione delle parti intervenute, per obiettive e manifeste esigenze. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, in autonomia, o su sollecitazione dei soggetti sindacali - al verificarsi delle condizioni per la trattazione degli istituti contrattuali rimasti esclusi dalla contrattazione - convoca tempestivamente le delegazioni trattanti.
8. Le modalità di utilizzo delle risorse economiche e finanziarie sono determinate in sede di contrattazione decentrata, con cadenza annuale, nella fase antecedente alla predisposizione del bilancio di previsione e, nel caso di accertamento di omissioni, errori o di normativa sopravvenuta, rideterminate in occasione delle verifiche sul mantenimento degli equilibri di bilancio.



TITOLO TERZO

ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Capo I

Disposizioni su istituti normativi ed economici

Art. 4 – Orario di lavoro**Art. 4 – Orario di lavoro**

(Art. 13 del CCNL 17.12.2020)

1. I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto e alla corretta gestione e coordinamento delle risorse umane.
2. I decreti sindacali di affidamento degli incarichi dirigenziali o successive direttive, non possono includere formule surrettizie, con le quali introdurre l'obbligo di orario di lavoro da prestare in presenza oltre le 36 ore settimanali in via ordinaria.
3. Di norma, i dirigenti segnalano la presenza in servizio con il badge identificativo, avvalendosi del sistema di rilevazione.

Art. 5 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.

(Art. 21 del CCNL 17.12.2020)

1. L'art. 21 del CCNL del 17.12.2020, nel prevedere una tutela speciale per le assenze dovute a terapie salvavita correlate a "gravi patologie", ha individuato alcune specifiche casistiche (emodialisi, chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, secondo le modalità di cui al comma 2), senza voler escludere altre fattispecie di analoga gravità come la terapia tipica di un progetto di riabilitazione post intervento.
2. E' evidente, pertanto, che per poter applicare correttamente e senza apprezzamenti arbitrari la disciplina contrattuale occorre aver ben presente la portata della stessa e disporre di una documentazione incontestabile:
 - sotto il primo aspetto, si rileva che la clausola in esame non riguarda tutte le patologie gravi ma soltanto quelle che richiedono il ricorso a terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili; quindi i due requisiti (gravità della patologia e necessità del ricorso a terapie salvavita) devono coesistere e vanno valutati contestualmente;
 - riguardo al secondo aspetto (documentazione a supporto), ogni valutazione di merito è rimessa alla competente azienda sanitaria locale o struttura convenzionata, come



espressamente previsto dalla richiamata disciplina contrattuale.

3. Per il riconoscimento del beneficio, il dirigente dovrà pertanto produrre una adeguata e chiara certificazione medica da cui, appunto, risulti non solo la sua condizione morbosa, ma anche l'ulteriore attestazione che la stessa si configura come patologia grave che ha richiesto o richiede la effettuazione di terapie salvavita senza voler escludere altre fattispecie di analoga gravità.

Art. 6 – Criteri e risorse per la clausola di salvaguardia economica (disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento al dirigente di un nuovo incarico, in presenza di processi di riorganizzazione, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico)
(Art. 31 e 45, comma 1, lett. g), del CCNL 17.12.2020)

1. Qualora in presenza di processi di riorganizzazione, al dirigente già incaricato sia conferito un nuovo incarico in sostituzione del precedente, tra quelli previsti dall'ordinamento organizzativo della Città Metropolitana di Palermo, per cui sia prevista 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 computati 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.
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. 7 – Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

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

1. Il Fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato e determinato è costituito con onere a carico della Città Metropolitana di Palermo, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia ed è comunicato annualmente con apposito prospetto indicante le relative risorse.
2. Le parti si incontrano annualmente per concordare la ripartizione delle risorse del Fondo 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. Il Fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 è determinato utilizzando le possibilità previste dai commi previsti dal medesimo articolo.
4. La Delegazione Trattante di parte pubblica e la delegazione sindacale prendono atto che:
 - con determinazione dirigenziale n. 4103 del 19.10.2021, prot. n. 64916/2021 la Direzione Gestione Giuridica ed Economica del



Personale ha proceduto alla costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato per il personale dirigente per l'anno 2021, per un totale lordo di € 1.873.396,91 che, per effetto delle riduzioni operate per il periodo 2011-2016, ammonta nel netto a complessive € 763.096,59;

- il **Collegio dei Revisori dei Conti**, in ordine alla predetta costituzione definitiva del fondo, con verbale n° 108 del 23/11/2021, ha reso parere favorevole di compatibilità con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili così come previsto dall'art. 40 - bis del D.Lgs 165/2001 e ss. mm. e ii.
5. Pertanto il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza – **di cui alle risorse elencate nel comma 2 dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020** – è composto dai valori economici delle singole voci riportati nella tabella sottostante, ripresi dalla Determinazione dirigenziale n° 4103 del 19 ottobre 2021 relativa alla costituzione del Fondo per l'anno 2021.

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO ART. 57 CCNL AREA FL TRIENIO 2016 – 2018 ANNO 2021	
COMMA	VALORE ECONOMICO SINGOLA VOCE
2a	€ 763.096,59
2b	--
2c	--
2d	--
2e	--
TOTALE	€ 763.096,59
SOMME NON UTILIZZATE ANNO PRECEDENTE	
FONDO DISPONIBILE	

6. Il fondo così costituito 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 incipienza 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.
7. La gestione del fondo così determinato seguirà le prescrizioni degli articoli 57, comma 3 del CCNL 17.12.2020 e 27, commi 1 e 5 del CCNL 23.12.1999,



in particolare circa la corretta utilizzazione delle risorse eventualmente non utilizzate negli esercizi precedenti.

8. 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 approvato dalla Giunta Provinciale.
9. Le parti si danno reciprocamente atto che i recenti processi di riorganizzazione hanno comportato un ampliamento delle competenze e un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza della Città Metropolitana di Palermo, connesse anche alla contestuale riduzione della dotazione organica dell'area dirigenziale, determinando strutture organizzative complesse.
10. Le parti concordano, che venga superato il valore massimo della retribuzione di posizione indicato nell'art. 56 comma 6 del CCNL 17.12.2020, dando atto che la Città Metropolitana di Palermo ha provveduto al processo di riorganizzazione ispirandosi ai seguenti principi:
 - Introduzione di sistemi di pianificazione, programmazione e controllo volti anche al miglioramento della cultura organizzativa della Città Metropolitana di Palermo orientata al perseguitamento dei risultati;
 - Valorizzazione del ruolo della dirigenza nell'assunzione degli atti di organizzazione sulla base del principio della distinzione tra la sfera politica e quella gestionale;
 - Sviluppo delle professionalità e delle responsabilità della funzione dirigenziale in termini di acquisizione di capacità, conoscenze e comportamenti coerenti con le nuove esigenze organizzative in considerazione della complessa struttura organizzativa che caratterizza la Città Metropolitana di Palermo;
 - Riduzione della dotazione organica dell'area dirigenziale e contestuali nuove competenze attribuite agli Enti Locali.
11. Le parti, preso atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione delle Direzioni e Uffici equiparati, definiscono i valori economici delle posizioni dirigenziali nella misura del 15% in più rispetto a quelle esistenti al 31/12/2020.
per applicazione di quanto previsto dall'art. 44 del C.C.N.L. per l'Area Dirigenza sottoscritto in data 17/12/2020, nell'ambito della graduazione della posizione di retribuzione, l'Amministrazione tiene conto della specificità della funzione svolta del Dirigente della Polizia Locale, con una pesatura adeguata alla complessità dell'Ente e dell'incarico svolto, nonché della complessità dell'attività svolta dell'Avvocatura dell'Ente. A tal fine equipara la posizione del Dirigente della Polizia Locale a quella di Capo Area, riservandosi di definire quella del Dirigente dell'Avvocatura alla copertura del posto in organico.



12. Le nuove retribuzioni di posizione decorrono dal 01 gennaio 2021 in base alla graduazione delle posizioni dirigenziali elaborata dall'O.I.V...

13. Le parti convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, destinate al personale con qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Palermo indicata nella tabella seguente:

DESTINAZIONE	IMPORTI IN VALORI ASSOLUTI	IMPORTI IN TERMINI PERCENTUALI
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 523.407,95	68 – 59 %
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€ 239.688,64	31 – 41 %
TOTALE	€ 763.096,59	100 %

14. 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 6 del presente contratto.

15. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione non integralmente utilizzate per tale finalità nell'anno di riferimento, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato, fatta salva la prioritaria destinazione di cui al superiore comma 14. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano **una tantum** le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Entro il 31 gennaio di ciascun anno si provvederà alla determinazione del relativo Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a meno di oggettivi impedimenti da comunicare alle OO.SS..

Art. 8 – Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 5 dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999 e 2, lett. e) dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020.

1. Le parti convengono che sussistono le condizioni per l'applicazione del comma 5 dell'art. 27 del CCNL 23.12.1999 e del comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, risultando apposte risorse finanziarie del Fondo adeguate alle scelte organizzative e gestionali operate. Infatti, la Città Metropolitana di Palermo ha posto in essere processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali è correlato un ampliamento delle competenze, con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della



dirigenza. Al riguardo sono state valutate sufficienti le risorse secondo le capacità di bilancio – così come quantificate nella Determinazione dirigenziale n. 4103 del 19 ottobre 2021 relativa alla costituzione del Fondo per la retribuzione della retribuzione di posizione e di risultato - anche per fare fronte ai maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle scelte organizzative e gestionali già operate dalla Città Metropolitana di Palermo e che, finalmente, trovano la loro piena legittima previsione di spesa, in ogni caso nell'ambito del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del complessivo importo di € 763.096,59.

2. Le parti concordano di incrementare le risorse del Fondo a seguito dei processi di riorganizzazione che comportano un ampliamento delle competenze e un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza.
3. Le parti concordano, altresì, che il Fondo possa essere annualmente integrato, solo nei limiti della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di legge e pattizie in vigore.
4. La misura degli incrementi di cui ai commi precedenti sarà definita annualmente d'intesa tra le parti.

ART. 9 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.

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

1. Ai dirigenti di Direzioni o di Uffici equiparati, per effetto dell'assegnazione di competenze complesse alle strutture da loro dirette, sarà corrisposta una indennità di risultato fino ad una misura massima del 40% dell'importo attribuito alla posizione della struttura ricoperta, previa valutazione degli obiettivi raggiunti.
2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione approvato dalla Giunta Provinciale.

ART. 10 – Incarichi ad interim

(Artt. 45, comma 1, lett. c) e 58 del CCNL 17.12.2020)

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 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 4.
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. 11 – Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.

(Art. 30 del CCNL 17.12.2020)

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 alle 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 del combinato disposto di cui agli Artt. 30 comma 5, 57 comma 2 lett. d) e 60 comma 3 del CCNL F.L.2016-2018, in sede di contrattazione integrativa di cui all'Art. 45 comma 1, lett. b), è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione di cui all'Art. 60 CCNL Funzioni Locali 2016 - 2018, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
9. L'Amministrazione, ricorrendo le condizioni di cui al precedente comma, provvede alle opportune azioni per correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'Art. 57 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) comma 2, lett. d), al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
10. I criteri delle forme di incentivazione di cui al presente articolo saranno conformi a quelli definiti per l'erogazione della retribuzione di risultato.
11. 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.

Art. 12 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali dei Dirigenti Avvocati - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.

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

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
1. Tutte le tipologie di incentivazioni individuali costituiscono risorse economiche aggiuntive rispetto alla quota del fondo determinato ai sensi



dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 e destinata alla retribuzione di risultato.

2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscano automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi della Città Metropolitana di Palermo.
3. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti:
 - a. introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 con particolare riferimento ai:
 - i. contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - ii. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
 - b. risorse per onorari professionali per i Dirigenti Avvocati della Città Metropolitana di Palermo secondo la specifica disciplina di settore;
 - c. risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
 - d. proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi dalla Città Metropolitana di Palermo ai sensi dell'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992%3;
4. I compensi professionali dovuti ai Dirigenti Avvocati, ove presenti, 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. 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.

5. 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.

6. 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.
7. 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 defrazione 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 il 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% e 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

8. 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.
9. Le Parti, in sede di prima verifica sull'applicazione del presente articolo, si riservano di verificare la possibilità di ridefinire la presente disciplina.

Art. 13 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.

(Artt. 45, comma 1, lett. i), e 61 del CCNL 17.12.2020)

1. Al personale in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
3. In quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile il 100% del trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata a decorrere dalla data di decorrenza del presente



contratto.

Art. 14 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero.

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

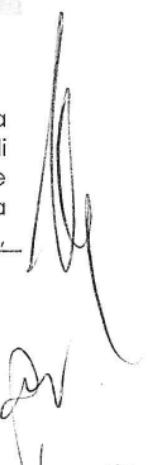
1. Ai sensi della L. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale Autonomie Locali, le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero, concordano le seguenti 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
 - Servizio Sistemi Innovazioni
(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
Servizio Gestione Giuridica ed Economica del Personale
Variazioni Stipendiali
(per il periodo compreso dal 17 al 25 di ogni mese per complessivi giorni 9 di esonero);
 - Direzione Contabilità 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.
 - Avvocatura civica. L'avvocato dirigente di turno per udienze cautelari
- 2. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 15 – Welfare integrativo.

(Artt. 32 e 45, comma 1, lett. d), del CCNL 17.12.2020)

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% del Fondo. 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:
 - a. Anno 2021
 - i. Obiettivi _____
 - ii. Strumenti _____
 - iii. Risorse € 19.077,41
 - b. Anno 2022
 - i. Obiettivi _____
 - ii. Strumenti _____
 - iii. Risorse € 19.077,41
 - c. Anno 2023
 - i. Obiettivi _____
 - ii. Strumenti _____
 - iii. Risorse € 19.077,41
3. Le parti concordano che la tipologia dei benefici ammessi a tale piano è riferita, per il triennio 2021 – 2023, 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. Beneficiari 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.
5. Le eventuali economie accertate per ciascuna annualità, saranno utilizzate per il finanziamento della misura di Welfare integrativo dell'anno successivo.

Art. 16 – Controversie ed interpretazione autentica.

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione del presente del contratto collettivo decentrato, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Nel caso di iniziativa unilaterale, la parte interessata invia all'altra parte una comunicazione formale. Questa deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi applicativi e interpretativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato delle clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto.
4. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo è



soggetto alle medesime procedure di cui all'Art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018 ed hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

Articolo 17 - Verifica attuazione CCDI

1. Entro il 30 settembre di ogni anno le parti, ai sensi dell'art. 4 del CCNL, si impegnano a procedere alla verifica dell'applicazione del presente CCDI mediante incontri delle delegazioni trattanti nelle quali saranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti.

Art. 18 – Clausole finali.

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Ipotesi CCDI 2021 – 2023 - Dichiarazioni congiunte

Dich. 1	Art. 7 – Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	<p>1. In riferimento all'articolo 3, le parti si danno reciprocamente atto che i recenti processi di riorganizzazione hanno comportato un ampliamento delle competenze e un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza della Città Metropolitana di Palermo, connesse anche alla contestuale riduzione della dotazione organica dell'area dirigenziale, determinando strutture organizzative complesse.</p> <p>Le parti concordano, che nella confermata disponibilità delle relative risorse, con il CCDI anno 2022 – parte economica, venga superato il valore massimo della retribuzione di posizione conseguente all'incremento del 15% così come definito per l'anno 2021 – stante l'indisponibilità del tempo per l'utile prosecuzione del confronto per tale ambito - con l'introduzione delle fasce economiche all'interno delle quali si collocheranno le posizioni dirigenziali. Con l'attivazione del confronto, ai sensi dell'art. 44, comma 1, lett. a del vigente CCNL sottoscritto il 17 dicembre 2020, alla luce della prospettata riorganizzazione dell'ente, saranno riformulati i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, nel cui ambito si terrà conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia locale con una pesatura adeguata alla complessità degli enti e dell'incarico svolto, nonché della complessità dell'attività svolta dall'Avvocatura dell'ente e dei Capi Area.</p> <p>Pertanto, con apposito e successivo tavolo contrattuale alla presente ipotesi di Contrattazione decentrata integrativa – Anno 2021 – 2023, le parti discuteranno delle fasce economiche all'interno delle quali si collocheranno le posizioni dirigenziali.</p> <p>2. Fino ad allora resterà in vigore la previsione normativa in essere.</p>
Dich. 2	Art. 9 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.	<p>1. In riferimento all'articolo 9 della presente ipotesi di contratto, le parti si danno atto che per l'effetto, il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato per collocazione in fasce di merito secondo quanto riportato di seguito:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Fascia A punteggio compreso tra 81 e 100 = 100 % della retribuzione di risultato • Fascia B punteggio compreso tra 66 e 80 = 75 % della retribuzione di risultato • Fascia C punteggio compreso tra 50 e 65 = 50 % della retribuzione di risultato • Fascia D punteggio inferiore a 50 punti = 0 % della retribuzione di risultato <hr/> <p>Dich. 3 Art. 12 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali dei Dirigenti Avvocati - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.</p> <hr/>
--	---

Ipotesi CCDI 2021 – 2023 – Dichiarazioni congiunte

Dich. 1 Art. 7 – Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. In riferimento all'articolo 3, le parti si danno reciprocamente atto che i recenti processi di riorganizzazione hanno comportato un ampliamento delle competenze e un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza della Città Metropolitana di Palermo, connesse anche alla contestuale riduzione della dotazione organica dell'area dirigenziale, determinando strutture organizzative complesse.

Le parti concordano, che nella confermata disponibilità delle relative risorse, con il CCDI anno 2022 – parte economica, venga superato il valore massimo della retribuzione di posizione conseguente all'incremento del 15% così come definito per l'anno 2021 – stante l'indisponibilità del tempo per l'utile prosecuzione del confronto per tale ambito - con l'introduzione delle fasce economiche all'interno delle quali si collocheranno le posizioni dirigenziali. Con l'attivazione del confronto, ai sensi dell'art. 44, comma 1, lett. a del vigente CCNL sottoscritto il 17 dicembre 2020, alla luce della prospettata riorganizzazione dell'ente, saranno riformulati i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, nel cui ambito si terrà conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia locale con una pesatura adeguata alla complessità degli enti e dell'incarico svolto, nonché della complessità dell'attività svolta dall'Avvocatura dell'ente e dei Capi Area.

Pertanto, con apposito e successivo tavolo contrattuale alla presente ipotesi di Contraffazione decentralizzata integrativa – Anno 2021 – 2023, le parti discuteranno delle fasce economiche all'interno delle quali si collocheranno le posizioni dirigenziali.

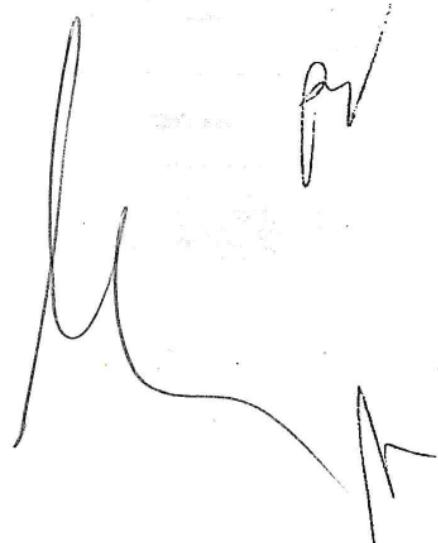
2. Fino ad allora resterà in vigore la previsione normativa in essere.

Dich. 2 Art. 9 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

1. In riferimento all'articolo 9 della presente ipotesi di contratto, le parti si danno atto che per l'effetto, il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato per collocazione in fasce di merito secondo quanto riportato di seguito:

	<p>Dich. 3 Art. 12 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali dei Dirigenti Avvocati - Correlazione fra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fascia A punteggio compreso fra 81 e 100 = 100 % della retribuzione di risultato • Fascia B punteggio compreso fra 66 e 80 = 75 % della retribuzione di risultato • Fascia C punteggio compreso fra 50 e 65 = 50 % della retribuzione di risultato • Fascia D punteggio inferiore a 50 punti = 0 % della retribuzione di risultato
		<ol style="list-style-type: none"> 1. In riferimento all'articolo 12, le parti si danno reciprocamente atto che quanto disciplinato dal comma 2 dell'articolo 60 sarà definito con la convocazione di apposito tavolo contrattuale entro 30 gg. dalla sottoscrizione del presente contratto. 2. Le parti concordano di non dovere riportare a retribuzione di risultato i proventi delle sanzioni amministrative, tra l'altro assai esigue.






Città Metropolitana di Palermo

Collegio dei Revisori

Verbale n. 5 del 27/01/2022

Oggetto: Certificazione utilizzo fondo risorse decentrate personale dirigente anno 2021.

L'anno duemilaventidue, il giorno ventisette del mese di gennaio, si è riunito il Collegio dei Revisori, sono presenti in audio conferenza i Sigg. Nicola Mogavero, Presidente, Francesco Nuccio e Maria Calabrò, componenti;

Premesso

- Che in data 29/12/2021 prot. n. 83671 il Responsabile Ing. Giuseppe Scaffidi Fonti e il Dirigente del Servizio Dott.ssa Mattea Volpe hanno trasmesso richiesta avente ad oggetto: *“Richiesta certificazione utilizzo fondo retribuzione di posizione e di risultato, parte economica anno 2021, parte giuridica 2021/2023”*, cui risulta allegata la relazione tecnico finanziaria afferente alla citata costituzione;
- Che il collegio in data 29/12/2021 con verbale n. 135 ha rilasciato parere favorevole circa l'utilizzo del fondo retribuzione di posizione e di risultato, parte economica anno 2021, parte giuridica 2021/2023;
- Che in data 26/01/2022 prot. n. 4912, l'Ufficio Direzione e Politiche del personale ha richiesto la certificazione sull'utilizzo del Fondo di retribuzione di posizione e di risultato parte economica anno 2021 e parte giuridica 2021-2023 (integrazione parte giuridica)
- Che la suddetta richiesta deriva dal fatto che l'Ufficio Direzione e Politiche del personale ha evidenziato che per mero errore materiale è stato allegata alla richiesta certificazione utilizzo del fondo di retribuzione di posizione e di risultato parte economica anno 2021 e parte giuridica 2021-2023 la versione provvisoria recante alcuni refusi che comunque non inficiavano la validità formale della stessa;

Verificato

- Che l'importo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza per l'anno 2021 ammonta a complessivi € 763.096,59, di cui € 763.096,59 per risorse stabili, oltre oneri a carico dell'Ente, che non risulta comunque modificato;
- Che le somme a disposizione per l'utilizzo, avuto riguardo alle somme necessarie sono state così determinate:

Importo Fondo anno 2021 € 763.096,59

Retribuzione di posizione € 523.407,95

Retribuzione di risultato € 239.688,64.

Il Collegio, richiamando il verbale n. 135 del 29/12/2021, che qui si intende interamente riportato, prende atto delle variazioni apportate all'Ipotesi di contratto Collettivo Decentrato Integrativo-Area Dirigenza parte economica anno 2021 parte giuridica 2021/2023, che non

inficiano la validità formale e sostanziale della stessa;

Tutto ciò premesso

Visto il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021/2023;

Visto il CCNL 21 maggio 2018 e i CCNNLL precedenti per le disposizioni non disapplicate;

Visti gli art. 40, 40bis e 48 del D.Lgs.n.165/2001;

Visto il D.Lgs.n.267/2000 ed in particolare l'art. 239;

Visto il D.Lgs.n.165/2001;

Visto il D.Lgs.n.118/2011 ed i principi contabili applicati in particolare il n. 4/2;

Vista la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012;

Visti lo Statuto ed il Regolamento di contabilità dell'Ente;

Certifica

nel rispetto delle norme richiamate in premessa, che l'utilizzo del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale dirigente per l'anno 2021 è stato formulato nel rispetto dei vigenti limiti normativi/contrattuali e dei vincoli di bilancio per l'esercizio 2021, si **richiama l'Ente a rispettare ai fini dell'utilizzo** il principio contabile applicato di cui all'allegato n. 4/2 al D.Lgs.n.118/2011, in particolare il paragrafo 5.2);

Data 27/01/2022

L'Organo di revisione
(firmato digitalmente)

Nicola Mogavero

Nuccio Francesco

Maria Calabrò