

COMUNE DI MILAZZO

PROVINCIA DI MESSINA

Contratto Collettivo Integrativo della Dirigenza di destinazione delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il triennio 2024–2026

Premesso che in data 30 dicembre 2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCI di destinazione delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il triennio 2024-2026 e che la Giunta comunale, con deliberazione n. 27 in data 17/02/2025, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCI per il triennio 2024-2026;

In data 21/03/2025, presso la sede del Palazzo Municipale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo di destinazione delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per il triennio 2024-2026

Per la parte pubblica:

1. Presidente Dott.ssa Andreina Mazzù

2. Componente Ing. Giacomo Villari

3. Componente Ing. Fabio Marino

Per la parte sindacale:

FP CISL

CGIL

UIL

DIREL

FEDIR

DIRER

NOTA METODOLOGICA

- Segue testo del CCI di destinazione delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per il triennio

COMUNE DI MILAZZO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

AREA DIRIGENZA

TRIENNIO 2024 - 2026

1	Definizioni ed abbreviazioni	5
2	ambito di applicazione, decorrenza e durata del contratto	5
3	Verifica e interpretazione autentica del contratto	5
4	Materie del contratto	6
5	Servizi pubblici essenziali	6
6	Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato	6
7	Retribuzione di posizione	7
8	Clausola di salvaguardia economica	7
9	Incarichi ad interim	7
10	Incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	7
11	Ripartizione del Fondo tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	8
12	Correlazione tra retribuzione di risultato e retribuzione di posizione	8
13	Correlazione tra retribuzione di risultato e valutazione della performance	9
14	Orario di lavoro e rilevazione delle presenze	9
15	Utilizzo del Fondo per l'anno 2024	9
16	Norme finali	9



ALLEGATO A: Fondo 2024 per il finanziamento della Retribuzione di Posizione e di Risultato per l'area dirigenziale e utilizzo.

FONDO DELLA DIRIGENZA ANNO 2024 - COMUNE DI MILAZZO

RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 57 c. 2 lett. a) CCNL del 17.12.2020 unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL (2020).	195.246,89 €
Art. 57 c. 2 lett. a) CCNL del 17.12.2020 la RIA del personale dirigenziale cessato fino al 31 dicembre del 2020.	€
Art. 56 c. 1 CCNL del 17.12.2020 a decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione (non soggetto al limite del salario accessorio);	2.982,00 €
Art. 57 c. 2 lett. c) CCNL del 17.12.2020 importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL (anno precedente a quello di competenza del Fondo), compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;	- €
Art. 57 c. 2 lett. e) CCNL del 17.12.2020 risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.	- €
Art. 39 c. 1 del CCNL del 16.07.2024 incremento dello 2,01% del monte salari dirigenza anno 2018 a decorrere dall'anno 2021 (non soggetto al limite del salario accessorio);	6.270,37 €
SOMMA RISORSE STABILI	€ 204.499,26

RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 57 c. 2 lett. b) CCNL del 17.12.2020 risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività), di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001 (qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa).	- €
Art. 57 c. 2 lett. d) CCNL del 17.12.2020 le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (c. 3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione);	- €
Art. 57 c. 2 lett. e) CCNL del 17.12.2020 risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.	- €
Art. 57 c. 3 CCNL del 17.12.2020 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 (non soggetto al limite del salario accessorio);	- €

DL 13/2023 art. 8 c. 3 incremento fino al 5% delle risorse stabili del fondo dell'anno 2016 (non soggetto al limite del salario accessorio).	- €
Art. 39 c. 1 del CCNL del 16.07.2024 recupero incremento dello 0,46% del monte salari dirigenza anno 2018 per l'anno 2020 (non soggetto al limite del salario accessorio);	1.435,01 €
Art. 39 c. 1 del CCNL del 16.07.2024 recupero incremento dello 2,01% del monte salari dirigenza anno 2018 per gli anni 2021, 2022 e 2023 (non soggetto al limite del salario accessorio);	18.811,11 €
Art. 39 c. 2 del CCNL del 16.07.2024 incremento fino allo 0,22% del monte salari dirigenza anno 2018 ai fini delle Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito (non soggetto al limite del salario accessorio);	- €
SOMMA RISORSE VARIABILI	€ 20.246,12

CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO	IMPORTI
<i>Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.</i>	€ 195.246,89
<i>Art. 23 c. 2 dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.</i>	-€ 834,78

TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€ 223.910,60
--------------------------------------------------	---------------------

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTO
Art. 57 c. 1 Risorse destinate al finanziamento delle indennità di posizione	€ 190.264,01

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 57 c. 2 lett. b), lett. d), c. 3 CCNL del 17.12.2020 Risorse che vanno obbligatoriamente destinate al budget complessivo del risultato o a specifici budget di risultato	€ -
Art. 57 c. 3 CCNL del 17.12.2020 Risorse destinate al finanziamento del budget di risultato	€ 33.646,59
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 33.646,59

VERIFICA RISPETTO VALORE LIMITE DI ALMENO IL 15% DEL BUDGET RISULTATO SUL TOTALE DELLE RISORSE STANZIATE	15,03%
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 223.910,60
TOTALE UTILIZZO	€ 223.910,60
DISPONIBILITA'	€

1 DEFINIZIONI ED ABBREVIAZIONI

1. Nel presente documento, sono utilizzate le seguenti definizioni ed abbreviazioni :

CCNL	Il Contratto Collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali – Dirigenza – per il triennio 2019 – 2021 sottoscritto in data 16 luglio 2024.
OO.SS.	I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL, titolari della contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 2, lettera a), del CCNL.
Parti	Le OO.SS. e la delegazione di parte pubblica di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL.
Ente	Il Comune di Milazzo.
Amministrazione	L'Amministrazione del Comune di Milazzo.
Fondo	Insieme delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, annualmente determinate dall'Amministrazione.

2 AMBITO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto, stipulato nel rispetto degli articoli 7 e 8 del CCNL, si applica al personale con qualifica dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dell'Ente.
2. Ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL, gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal 01.01.2024, laddove non diversamente specificato.
3. Il presente contratto è riferito al periodo 01.01.2024 – 31.12.2026. Qualora, alla data di scadenza, non sia entrato in vigore un nuovo contratto integrativo, si continueranno ad applicare le disposizioni del presente contratto, laddove non in contrasto con le disposizioni legislative e regolamentari riferite ad aspetti disciplinati dal presente contratto, nonché con i CCNL vigenti alla scadenza.
4. Le parti si riservano di riaprire la contrattazione in caso di innovazioni negli accordi nazionali e nelle disposizioni legislative e regolamentari riferite ad aspetti disciplinati dal presente contratto.

3 VERIFICA E INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO

1. In caso di controversie rispetto all'interpretazione delle norme contenute nel presente contratto, la parte interessata può inviare all'altra una richiesta scritta di interpretazione autentica. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo esplicito riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa, attraverso la sottoscrizione di un apposito accordo di interpretazione che sostituisce il contenuto della clausola stessa, i cui effetti decorrono sin dalla data di vigenza del contratto, come previsto dall'art. 49, comma 2, del d. lgs. 165/2001.

4 MATERIE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto riguarda le materie di cui all'art. 35, comma 1, del CCNL, oltre alle materie specificamente previste nel contratto stesso.

5 SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Ai sensi dell'art. 35, comma 1, lettera f), del CCNL, le posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero sono quelle alle quali fanno capo i seguenti servizi :
 - a. Polizia locale
 - b. Servizi sociali
 - c. Servizi di manutenzione della rete viaria e delle reti di servizi
 - d. Servizi ambientali
 - e. Servizi di stato civile
 - f. Servizi di elaborazione delle retribuzioni del personale

6 FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 53, comma 1, punti 3) e 4), del CCNL 17/12/2020, sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 57 del medesimo CCNL, integrato dalla previsione dell'art. 37 e 39 del nuovo CCNL e comunicate alle OO.SS., ai sensi del relativo art. 4.
2. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.
3. Eventuali risorse finalizzate alla retribuzione di risultato che, in un determinato anno, non sia stato oggettivamente possibile destinare a tale finalità, incrementano, *una tantum* le



risorse destinate alla retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

4. Eventuali risorse destinate alla retribuzione di risultato che non siano state utilizzate a causa di una valutazione della performance non massimale costituiscono economie di bilancio.
5. A richiesta di una delle parti, la materia di cui all'art. 35, comma 1, lettera a), del CCNL è rinegoziata con cadenza annuale, a seguito della costituzione da parte dell'Amministrazione del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020, integrato dalla previsione dell'art. 37 e 39 del nuovo CCNL.

7 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. La retribuzione di posizione di cui all'art. 53, comma 1, punto 3), del CCNL 17/12/2020, delle singole posizioni dirigenziali, correlata alle funzioni e alle connesse responsabilità assegnate, è determinata sulla base di apposito regolamento dell'Ente, oggetto di confronto con le OO.SS., ai sensi dell'art. 34, comma 1, lettera a), del CCNL.

8 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

1. In attuazione dell'art. 31 del CCNL 17/12/2020, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione dell'Ente che abbiano comportato la revoca dell'incarico in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di posizione.
2. Ai sensi dell'art. 35, comma, 1, lettera g) del nuovo CCNL, la percentuale di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL 17/1/2020, è determinata nel 70% di quella connessa al precedente incarico e le risorse a copertura di quanto previsto nel presente articolo, laddove disponibili, sono reperite nel Fondo, prioritariamente tra le somme destinate alla retribuzione di posizione che risultino, a fine anno, non oggettivamente utilizzabili.

9 INCARICHI AD INTERIM

1. In attuazione dell'art. 40 del CCNL, in caso di incarichi per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, al dirigente incaricato è riconosciuto un importo aggiuntivo a titolo di retribuzione di risultato, proporzionato al valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico ed alla durata dell'incarico temporaneo.
2. La percentuale di cui all'art. 35, comma 1, lettera c), del CCNL è determinata nel 15% e comunque nei limiti delle disponibilità del Fondo.
3. L'importo aggiuntivo di cui al precedente comma 1 è erogato sulla base delle risultanze, riferite alla posizione temporanea, della valutazione della performance del dirigente, come determinata dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

10 INCARICO DI RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

1. Ai sensi dell'art. 35, comma 1, lettera c), del CCNL, la retribuzione di risultato del dirigente al quale, nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, è eventualmente attribuito l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, è integrata di un importo annuo, al netto degli oneri, pari a EURO 2.000,00, rapportato al periodo di effettiva attribuzione dell'incarico e nei limiti delle disponibilità del Fondo.
2. L'importo aggiuntivo di cui al precedente comma 1 è erogato sulla base delle risultanze, riferite allo specifico incarico, della valutazione della performance del dirigente, come determinata dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

11 RIPARTIZIONE DEL FONDO TRA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Ai sensi dell'art. 35, comma 1, lettera a), del CCNL, il Fondo è ripartito tra risorse destinate alla retribuzione di posizione e risorse destinate alla retribuzione di risultato come segue :
 - a) la quota destinata a retribuzione di risultato è pari a non meno del 15% del Fondo, più gli importi di cui ai precedenti articoli 9 e 10 del presente contratto;
 - b) l'importo destinato a retribuzione di posizione è pari all'importo del Fondo, meno l'importo di cui al precedente punto a).
3. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato, come sopra determinate, sono, a fine anno, incrementate degli eventuali importi di cui all'art. 6, comma 2 e 3, del presente contratto. Tali risorse aggiuntive vengono ripartite, in proporzione al valore della retribuzione di posizione, determinato come previsto nel precedente art. 7, in rapporto al periodo di effettiva attribuzione dell'incarico, tra i dirigenti che abbiano ottenuto, in riferimento all'anno in questione, una valutazione superiore al 70% del massimo previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, e incrementano la retribuzione di risultato cui al successivo art. 12, comma 1, nel limite di cui al comma seguente e nei limiti delle disponibilità del Fondo.
2. Fatti salvi gli importi di cui ai precedenti articoli 9 e 10 del presente contratto, la retribuzione di risultato del singolo dirigente non può mai superare il 15% della retribuzione di posizione corrispondente.

12 CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Per ogni posizione dirigenziale, la retribuzione di risultato è determinata in quota percentuale della relativa retribuzione di posizione, in rapporto al periodo di effettiva attribuzione dell'incarico. La percentuale è tale che la somma delle retribuzioni di risultato di tutte le posizioni dirigenziali rispetti il rapporto complessivo tra retribuzione di risultato e risorse di cui all'art. 11, comma 1, lettera a), del presente contratto.
2. Alla retribuzione di risultato relativa alla posizione dirigenziale ricoperta, come determinata al precedente comma 1, sono sommati gli eventuali importi di cui agli articoli 9 e 10 del presente contratto.



13 CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Ad ogni dirigente è attribuita una quota della retribuzione di risultato corrispondente alla posizione ricoperta, in proporzione diretta al punteggio di performance, in base alle risultanze dell'applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, fermo restando che l'erogazione della retribuzione di risultato può avvenire solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. Nel caso in cui il dirigente ricopra un incarico ad interim, ai sensi dell'art. 9 del presente contratto, la relativa quota aggiuntiva di retribuzione di risultato è attribuita in proporzione al punteggio di performance, come nel precedente comma 1, riferito alla posizione temporaneamente ricoperta.

14 ORARIO DI LAVORO E RILEVAZIONE DELLE PRESENZE

1. I dirigenti assicurano la propria presenza giornaliera in servizio e adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.
2. Ad eccezione dei casi di servizio fuori sede, la presenza in servizio dei dirigenti è dimostrata con la registrazione effettuata, almeno una volta nella giornata, tramite il sistema di rilevazione delle presenze dell'Ente.
3. Ai fini dell'erogazione del buono pasto, ai sensi dell'art. 34 del CCNL 1998 – 2001 del comparto Regione e autonomie locali, i dirigenti effettuano almeno un'ulteriore registrazione della presenza dopo le ore 17.

15 UTILIZZO DEL FONDO PER L'ANNO 2024

1. Le parti si danno atto che le risorse stabili del Fondo per l'anno 2024, come determinate con determinazione dirigenziale N. 3285 del 05.12.2024, sono pari ad EURO 223.910,60.
2. Ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL, alla retribuzione di risultato è destinato il 15% delle risorse del Fondo, oltre agli eventuali importi di cui ai precedenti articoli 9 e 10.
3. La percentuale di cui al comma precedente rimane valida anche per gli anni successivi, a meno di rinegoziazione ai sensi del precedente articolo 6, comma 5.

16 NORME FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti. Sono in ogni caso inapplicabili le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi incompatibili o in contrasto con le vigenti norme di legge e con quelle del presente accordo.

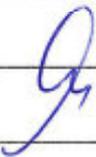
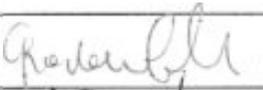
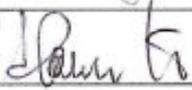


2. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, insieme alle relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Milazzo

Data: 21 .03.2025

Per la parte pubblica:	Firma
1. Presidente Dott.ssa Andreina Mazzù	
2. Componente Ing. Giacomo Villari	
3. Componente Ing. Fabio Marino	
Per la parte sindacale:	
FP CISL	
CGIL	
UIL	
DIREL	
FEDIR	
DIRER	