

# COMUNE DI MILAZZO

Città Metropolitana di Messina

## Relazione illustrativa

### Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	Pre-intesa 30 dicembre 2024	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennio 2024 - 2026	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: 1. Presidente Dott.ssa Andreina Mazzù 2. Componente Ing. Giacomo Villari 3. Componente Ing. Fabio Marino Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"><li>• C.G.I.L.-FP</li><li>• C.I.S.L. FP</li><li>• U.I.L. FPL</li><li>• DLR.E.L./D.LR.E.R./FEDIR</li></ul> Firmatarie della preintesa: <b>CISL FP</b> .	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Ripartizione delle risorse del fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato ex art. 57 CCNL 17.12.2020 anno 2024 e disposizioni applicative in materia di contrattazione Area Dirigenza	
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori. Con Verbale n. 19 del 14/12/2024 è stato rilasciato il parere favorevole relativamente alla costituzione definitiva del Fondo per il finanziamento della retribuzione di Posizione e di risultato Area Dirigenza - anno 2024
		Nessun rilievo
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della</b>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del Decreto Legislativo n. 150/2009?</b>  Ai sensi dell'art 1 , comma 1 del Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81, il Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 è stato soppresso in quanto assorbito nell'apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 109 del 06/06/2024.

	<b>retribuzione accessoria</b>	<p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009?</b></p> <p>Ai sensi dell'art 1 , comma 1 del Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190 è stato soppresso in quanto assorbito nell'apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato con deliberazione di di Giunta Comunale n° 109 del 06/06/2024</p> <p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009?</b></p> <p>Si</p> <p><b>La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009?</b></p> <p>La Relazione della Performance anno 2023 è in fase di predisposizione.</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## Modulo II

### Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

#### A) Direttive alla delegazione trattante di parte pubblica

- b) miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- c) accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale dirigenti;
- d) applicare i principi e gli strumenti di premialità collegati al ciclo della performance;
- e) consolidare il sistema premiante dei dirigenti in funzione degli obiettivi raggiunti, sviluppando il sistema meritocratico, sulla base anche delle capacità professionali relative alla gestione e alla politica delle risorse umane, quale strumento primario per il raggiungimento degli obiettivi ed al miglioramento della qualità dei servizi resi alla collettività, in termini di tempestività, economicità, trasparenza, flessibilità, capacità di comunicazione interna ed esterna, organizzazione delle attività, con riferimento alle esigenze dell'utenza;
- f) valorizzazione dell'indennità di risultato nella misura prevista nel contratto nazionale (almeno il 15%) legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti in servizio, con regolamentazione delle forme di incentivazione legata a specifiche disposizioni di legge erogati a titolo di retribuzione di risultato;
- g) del rispetto rigoroso delle disposizioni dettate in materia di contabilità pubblica, con particolare riferimento alle norme che regolano la spesa di personale

#### B) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

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

#### **Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.**

#### C) Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale

Si attesta la legittimità del contratto collettivo decentrato integrativo per il periodo 2024-2026 rispetto ai vincoli legislativi e alle norme contenute nei contratti collettivi nazionali.

Il contratto integrativo decentrato rispetta, altresì, le disposizioni del Titolo III (Merito e premi) del D.Lgs. n. 150/2009.

Le risorse da contrattare sono destinate nel seguente modo:

VOCE	IMPORTO	PERCENTUALE
Retribuzione di posizione	€ 190.264,60	84,97%
Retribuzione di risultato	€ 33.646,59	15,03%
<b>TOTALE</b>	<b>€ 223.910,60</b>	<b>100,00%</b>

Il CDIA regola la distribuzione sia delle risorse stabili del Fondo, sia di quelle che hanno carattere di variabilità. Tra le spese che hanno carattere fisso, e quindi sono riconducibili alle risorse stabili, troviamo la retribuzione di posizione dei dirigenti prevista dall'art. 56 del CCNL 17/12/2020 dell'area della dirigenza degli enti locali.

Tra le spese che hanno carattere variabile e quindi sono riconducibili alle risorse variabili, va compresa la retribuzione di risultato .

L'equilibrio complessivo del fondo è tutelato dal fatto che la retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo solo se è accertata la disponibilità del Fondo stesso e nella capienza massima dello stesso. Qualora le risorse del fondo non fossero sufficienti alla copertura delle percentuali di retribuzione stabilite, si procede alla riduzione proporzionale della quota di risultato assegnata a ciascun dirigente. L'ammontare del fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione servirà a retribuire le indennità di posizione come risultante da ultima pesatura approvata con provvedimenti di Giunta Comunale n° 258 del 27.12.2024.

E) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

F) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Regolamento per la valutazione e la premialità del personale nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 96 del 13/05/2024).

G) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

*N.B.: Non pertinente.*

H) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

I risultati attesi dall'ipotesi di contratto decentrato integrativo sono in stretta correlazione con il Piano della Performance anno 2024.

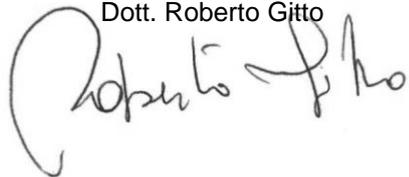
Si richiama a tal proposito il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2026, approvato con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 123 del 15.12.2023;

Si richiama altresì la deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 06/06/2024, di approvazione del PIAO con la quale è stato approvato anche il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e il Piano della Performance che si qualifica come l'insieme dei progetti strumentali da porre in essere annualmente per la realizzazione degli obiettivi della Sezione Operativa del DUP.

Si attesta la correlazione tra gli strumenti di programmazione dell'ente e la retribuzione connessa alla posizione ed al risultato, in quanto sono legate alle competenze, alle risorse assegnate e gestite e alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali, della performance organizzativa e della valutazione dei comportamenti.

I) Altre informazioni eventualmente ritenute utili: \_\_\_\_\_

Il Funzionario E.Q.  
Dott. Roberto Gitto



Il Dirigente

Settore Gestione Risorse umane e Contenzioso

Dott.ssa Andreina Mazzù



\*\*\*\*\*