



CITTA' DI TRAPANI

LIBERO CONSORZIO DEI COMUNI DELLA EX PROVINCIA DI TRAPANI

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
DELLA DIRIGENZA
AREA FUNZIONI LOCALI**

parte normativa 2024/2026

parte economia 2024



CITTA' DI TRAPANI

LIBERO CONSORZIO DEI COMUNI DELLA EX PROVINCIA DI TRAPANI

CONTRATTO DECENTRATO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA- PARTE NORMATIVA 2024/2026- PARTE ECONOMICA 2024.

Richiamati:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della dirigenza del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/07/2024 e più in particolare:
 - o l'art. 7 c.4 del predetto CCNL che individua i soggetti e le materie oggetto della contrattazione integrativa;
 - o l'art. 8 del CCNL, che stabilisce che i tempi e le procedure inerenti la contrattazione integrativa;
- la Determinazione Dirigenziale n.3360 del 04/10/2024 con la quale si è provveduto ad approvare la costituzione del Fondo, per l'anno 2024, per il personale dell'area dirigenziale;
- i verbali del 20/12/2024 e del 23/12/2024 nel quale la Delegazione Trattante di parte pubblica le OO.SS. Territoriali formalizzavano la sottoscrizione dell'ipotesi del CCDI della dirigenza, normativo 2024/2026 ed economico 2024;
- il parere del Collegio dei Revisori acquisito in data 23/10/2024 al prot. dell'Ente n. 86919 relativo alla costituzione del Fondo del personale dell'area dirigenziale 2024;
- il parere del Collegio dei Revisori acquisito in data 30/12/2024 al prot. dell'Ente n. 108965 sull'ipotesi di CCDI della dirigenza normativo 2024/2026 ed economico 2024 ;
- la deliberazione di G.C. n. 581 del 30/12/2024 di autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del Comune di Trapani, personale dirigente, normativo 2024/2026 ed economico 2024;

Tutto ciò premesso, oggi 31/12/2024, alle ore 10,00 si è riunita la la Delegazione Trattante di parte Pubblica, le Organizzazioni Sindacali Territoriali, per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente del Comune di Trapani , normativo 2024/2026 ed economico 2024, convocata giusta nota prot. 108993 del 30/12/2024.

Sono presenti:

Per la Parte Pubblica:

Il Presidente: Dott. Giovanni Panepinto , presenza

Per le OO.SS.:

Cisl FP ; Il Delegato Giuseppe Meli, giusta nota prot.108677 del30/12/2024, in presenza;

Cgil FP: Il Delegato Orazio Amenta, collegato da remoto;

Fedir:Il Segretario Regionale Sicilia Salvatore Alessandro Mingrino, collegato da remoto;

La Delegazione Trattante, di Parte Pubblica e di Parte Sindacale, in relazione alle norme sopra richiamate, sottoscrive il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente 2024, normativo 2024/2026 ed economico 2024

Contratto Collettivo Decentrato integrativo normativo 2024-2026

ART. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutti i dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato del comune di Trapani, nonché al segretario generale cui sia affidata la copertura di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare.
2. Esso ha ad oggetto le materie di cui all'art. 35 del CCNL 16.7.2024.
3. Esso ha efficacia triennale e, comunque si applica fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo. I criteri di riparto del *Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato* si negoziano a cadenza annuale, entro il mese di aprile di ciascun anno.

ART. 2

Destinazione delle risorse

1. Le risorse stabili del *Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato*, che ammontano ad € 347.310,27, sono così ripartite per l'anno 2024:
 - indennità di posizione € 295.213,73;
 - indennità di risultato €. 52.096,54 pari al 15% del Fondo anno 2024.
- 2 . La determinazione della misura dell'indennità di posizione spettante a ciascuno dei dirigenti in servizio è effettuata, nel rispetto dell'ammontare delle risorse di cui al comma 1, sulla base del vigente sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali.
3. 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, fermo restando quanto previsto dal comma 5 del successivo art. 3 rubricato "*Criteri di differenziazione della retribuzione di risultato*".
- 4 .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.

ART. 3

Criteri di differenziazione della retribuzione di risultato

1. Le parti prendono atto che il valore medio pro-capite dell'indennità di risultato in base al numero dei dirigenti in servizio nel 2024 ammonta ad € 13.024,13.
2. Nelle more della revisione del sistema di valutazione della performance, si concorda che ai due dirigenti che ottengono la migliore valutazione viene attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio-pro capite di cui al comma 1. Al finanziamento di tale maggiorazione si provvede, ove occorre, riproporzionando la misura dell'indennità di risultato spettante agli altri dirigenti.
3. A decorrere dal 2025, l'erogazione del 30% delle risorse annualmente destinate alla retribuzione di risultato è correlata al rispetto da parte dell'ente degli obiettivi di cui alla riforma 1.11 del PNRR relativa alla effettiva riduzione dei tempi di pagamento dei debiti commerciali. Gli obiettivi d'impatto riferiti alla complessiva situazione dell'ente sono declinati annualmente nel PIAO e riguardano il miglioramento dell'indice di tempestività dei pagamenti e dell'indicatore dei ritardi, riferito alle singole strutture di vertice. In caso di mancato raggiungimento di tali obiettivi non si procederà all'erogazione del 30% delle risorse destinate all'indennità di risultato, le quali costituiscono economie di bilancio, fatto salvo quanto previsto dall'art. 6; ove gli obiettivi vengono, invece, raggiunti, la percentuale di differenziazione di cui al comma 2 è pari al 20%.
4. I dirigenti che svolgono la funzione di vice segretario generale su incarico del sindaco per almeno otto mesi nel corso di ciascun anno e che partecipino ad almeno il 35% delle sedute del Consiglio Comunale durante l'arco temporale in cui svolgono le funzioni di vice segretario, hanno diritto ad una maggiorazione del 10% dell'indennità di risultato complessivamente spettante. Le relative risorse gravano, comunque, sulle disponibilità del fondo di cui all'art. 56 del CCNL 17.12.2020 destinate annualmente all'indennità di risultato.
5. La retribuzione per le maggiorazioni previste, esclusa la retribuzione per gli incarichi *ad interim*, non potrà superare, in totale, il tetto del 100% del valore medio pro-capite dell'indennità di risultato in base al numero dei dirigenti in servizio nel 2024 stabilita al superiore comma 1.

ART. 4

Retribuzione degli incarichi dirigenziali *ad interim*

1. Gli eventuali incarichi dirigenziali *ad interim* affidati ai dirigenti in servizio per la copertura di posizioni dirigenziali temporaneamente vacanti, sono retribuiti con l'attribuzione di una maggiorazione dell'indennità di risultato ordinariamente spettante al dirigente incaricato, nella misura del 20% dell'indennità di posizione spettante alla posizione dirigenziale vacante sulla base del vigente sistema di pesatura, proporzionata alla durata dell'*interim*.
2. La misura della maggiorazione è fissata nella percentuale del 30% nel caso in cui l'incarico *ad interim* abbia una durata superiore a mesi tre.
3. Ai sensi dell'art. 64 del CCNL 16.7.2024, la disciplina del presente articolo si applica anche al Segretario Generale cui sia affidata la copertura di una posizione dirigenziale temporaneamente priva di

titolare.

ART. 5

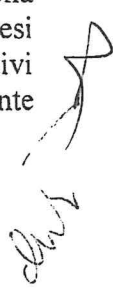
Disciplina del differenziale della retribuzione di posizione nell'ipotesi di processi di riorganizzazione.

1. Nei casi di revoca anticipata dell'incarico dirigenziale in corso, a seguito di processi di riorganizzazione, ove al dirigente sia conferito un nuovo incarico nell'ambito delle posizioni previste dalla struttura organizzativa la cui retribuzione di posizione, determinata in base al sistema di pesatura, risulti inferiore a quella percepita per l'incarico oggetto di revoca anticipata, è riconosciuto al dirigente un differenziale di retribuzione di posizione che, inizialmente, assicuri al dirigente di mantenere un valore economico complessivo iniziale della nuova retribuzione di posizione non inferiore al 70% di quello percepito prima della revoca.
2. La durata e la progressiva riduzione di tale differenziale, permanendo l'incarico con valore di retribuzione di posizione inferiore, sono disciplinati dall'art. 31, comma 3, del CCNL 17.12.2020.
3. Al finanziamento di tale differenziale si provvede con le risorse del fondo per il salario accessorio della dirigenza, utilizzando eventualmente anche le economie sulla quota destinata alla retribuzione di risultato, in deroga al superiore art. 2, comma 4.
4. Prima del conferimento di ogni nuovo incarico il dirigente ha diritto di conoscere, laddove il posto sia già esistente, la fascia retributiva nella quale è inserita la posizione da conferire. Per i posti di direzione non preesistenti nella struttura organizzativa, l'ufficio del personale, provvederà a comunicare preventivamente la presumibile fascia di appartenenza con il relativo importo economico, nelle more della pesatura da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

ART. 6

Disposizioni sul welfare integrativo e clausola da rinvio

1. Le parti si impegnano a destinare, a decorrere dal 2025, specifiche risorse per finanziare misure di welfare integrativo, secondo le disposizioni dell'art. 26 del CCNL 16.7.2024. A tali finalità vengono destinate le seguenti risorse:
 - a) il 2,5% delle disponibilità del fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020;
 - b) il 30% dei risparmi di cui all'art. 2, comma 4, del presente contratto relativi all'anno precedente;
 - c) il 20% dei risparmi di cui all'art. 3, comma 3, ultimo periodo del presente contratto relativi all'anno precedente.
2. Nell'ambito di una sessione negoziale da tenere nel primo trimestre del 2025 saranno concordati i criteri generali per la definizione del piano di welfare integrativo.
3. Nell'ambito della medesima sessione negoziale di cui al comma 3 saranno disciplinati gli istituti previsti dall'art. 59, comma 1, lett. c) del CCNL 17.12.2020, relativamente al comandante della polizia municipale, e dall'art. 43, del CCNL 16.7.2024, relativamente a tutti i dirigenti, ivi compresi gli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del d.lgs. 36 del 2023 e smi e i compensi relativi alla difesa tecnica nei giudizi innanzi alle Corti tributarie da finanziare con le risorse effettivamente recuperate in capo al contribuente condannato al pagamento delle spese di lite.



ART. 7
Effetti della pre-intesa

1. La pre-intesa di ipotesi del presente contratto decentrato s'intende definitivamente sottoscritta con le firme apposte in calce e valevole a tutti gli effetti come contratto decentrato laddove il Segretario generale attesti con proprio atto, trasmesso a tutti i soggetti sottoscrittori, che la Giunta Municipale, a seguito della verifica dei costi da parte del collegio dei revisori dei conti, ne abbia autorizzato la sottoscrizione definitiva da parte dei componenti di parte pubblica senza apportare alcuna modifica.

ART. 8
Norma transitoria

1. Per quanto non previsto si fa riferimento ai CCNL della dirigenza e ai CCDI, salvo introduzione di nuova normativa.

Contratto Collettivo Decentrato integrativo economico 2024

DE STINAZIONE RISORSE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AREA DIRIGENZA FUNZIONI LOCALI - ANNO 2024	
DESCRIZIONE	2024 IMPORTO
CCNL 23/12/1999 art. 27 retribuzione di posizione CCNL 17/12/2020 art. 54, comma 6 Trattamento economico fisso CCNL 16/07/2024 art. 37, comma 4, "Incremento trattamento economico fisso" (85% del fondo risorse stabili)	€ 295.213,73
CCNL 23/12/1999 art. 28 retribuzione di risultato CCNL 17/12/2020 art. 57, comma 3, Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato CCNL 16/07/2024 art. 57, comma 3, Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (15% del fondo risorse stabili)	€ 79.821,80
TOTALE FONDO	€ 375.035,53

Alle ore 10,10 Il Presidente dichiara conclusa la seduta.

Letto, confermato e sottoscritto

La Delegazione di Parte Pubblica

Presidente: dott. Giovanni Panepinto

La Delegazione di Parte Sindacale

Le OO.SS.:

Cisl FP ; Il delegato Giuseppe Meli

Cgil FP: Il Delegato Orazio Amenta;

Fedir: Il Segretario Regionale Sicilia Salvatore Alessandro Mingrino

Il Segretario Verbalizzante dott.ssa Caterina Bivona

Firmato digitalmente da

SALVATORE ALESSANDRO MINGRINO

C = IT