



Comune di Palermo
AREA DELLA DIREZIONE GENERALE
RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019/2021 e
Ipotesi di Accordo Economico sull'utilizzo delle risorse decentrate del personale Area
Comparto per l'anno 2019**

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

| | |
|---|---|
| Data di sottoscrizione | 26/11/2019 - Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019/2021; 5/12/2019 - Ipotesi di Accordo Economico sull'utilizzo delle risorse decentrate del personale Area Comparto per l'anno 2019 3/02/2020 – modifica dell'ipotesi di Accordo Economico sull'utilizzo delle risorse decentrate del personale Area Comparto per l'anno 2019. 24/02/2020 – sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019/2021 e dell'Accordo Economico sull'utilizzo delle risorse decentrate del personale Area Comparto per l'anno 2019. |
| Periodo temporale di validità | Parte giuridica: Anno 2019/2021 Parte economica: Anno 2019 |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica: Presidente: Direttore Generale/Segretario Generale – <i>Dr. Antonio Le Donne</i> ; Componenti: Ragioniere Generale – <i>Dr. Bohuslav Basile</i> , Capo Area della Direzione Generale: <i>Dr. Roberto Raineri</i> , Dirigente Settore Risorse Umane – <i>D.ssa Paola Di Trapani</i> . Organizzazioni Sindacali: ammesse alla contrattazione: CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FPL, CSA/Regione EE.LL. ed R.S.U. Firmatarie della preintesa del 26/11/2019: CSA; CGIL/FP; CISL/FP; UIL/FPL ed R.S.U; Firmatarie della preintesa del 5/12/2019: CSA; CGIL/FP; UIL/FPL ed R.S.U; Firmatarie della preintesa del 3/02/2020: CSA; CGIL/FP; UIL/FPL ed R.S.U; Firmatarie degli accordi del 24/02/2020 CSA; CGIL/FP; UIL/FPL ed R.S.U; |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente Comparto Funzioni Locali |

| | |
|---|--|
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | a) Disciplina degli istituti e delle materie che il CCNL 21/05/2018, demanda alla contrattazione, ai sensi dell'art. 7, comma 4; b) Importi e modalità di utilizzo risorse decentrate per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018; c) Ricognizione amministrativa anno 2018 |
|---|--|

| | | |
|--|--|---|
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | <p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori.</p> <p>Qualora il Collegio dei Revisori dovesse effettuare rilievi, gli stessi saranno integralmente trascritti nella presente scheda che dovrà essere rielaborata, in tale fattispecie, prima della sottoscrizione definitiva.</p> <p>Con la nota n. 156 del 23/12/2019 il Collegio dei Revisori ha ritenuto di non poter certificare la compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli derivanti dall'applicazione di legge in quanto i limiti dei tetti di spesa, previsti dall'art. 23, comma 2, del D.lgs 75/2017 non risultano rispettati, in quanto il metodo di calcolo utilizzato per il confronto per gli anni 2016/2019, dovrebbe essere effettuato al lordo e non al netto delle rate di recupero ex art. 40, comma 3 quinqueviges del D.lgs. 165/2001, per gli anni 2012/2017.</p> <p>Con successiva nota n. 78 del 19/02/2020, a seguito dei chiarimenti forniti e della predisposizione della determinazione dirigenziale n. 1234 del 31/01/2020, con la quale è stato modificato il metodo di calcolo, procedendo al confronto dei limiti dei tetti di spesa al lordo delle rate di recupero, è stato rilasciato parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria.</p> |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione retribuzione accessoria | <p>E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>Il piano della performance per l'anno 2019 è stato adottato con delibera di G.C. n. 199 del 22/11/2019.</p> |
| | | <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>Con deliberazione n. 15 del 01/02/2019 la Giunta Comunale ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione dei Fenomeni Corruittivi del Comune di Palermo per il triennio 2019/2021 che, al proprio interno, contiene una sezione riguardante il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.</p> |
| | | <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>Gli obblighi di pubblicità sanciti dall'articolo 11, comma 8, unica disposizione legislativa direttamente applicabile agli enti locali, sono stati assolti sul sito istituzionale del Comune di Palermo sul link Amministrazione Trasparente (Performance/Piano della Perfomance).</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009?</p> <p>con delibera di G.C. n. 193 del 14/11/2019 è stata adottata la relazione.</p> |

Eventuali osservazioni:

II. 2 Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il Triennio 2019/2021 e dell'ipotesi di accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019

(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)

Premesso che:

a seguito della modifica dell'ipotesi di Accordo Economico sull'utilizzo delle risorse decentrate del personale Area Funzioni Locali, per l'anno 2019, così come illustrato nella relazione tecnico-illustrativa, si è proceduto ad inserire all'art. 25, comma 3, la modifica della decorrenza degli istituti previsti agli articoli 12,13,14,15, 21 comma 4 e 23 subordinandola al positivo esito nei fondi per la contrattazione integrativa negli esercizi 2020/2022.

A) Illustrazione di quanto disposto nell'ipotesi di CCDI per il triennio 2019/2021 sottoscritta in data 26/11/2019 e dell'ipotesi di accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019, sottoscritta in data 5/12/2019 e modificata in data 3/02/2020.

Si ripropone, pertanto, la relazione illustrativa, con le modifiche indicate nella premessa.

Premesso che:

- nell'ambito delle trattive svolte durante l'anno 2018 con le OO.SS., culminate con la sottoscrizione in data 09/04/2019 del "contratto ponte" (avente validità fino alla stipula del nuovo CCDI 2019/2021), l'Amministrazione attiva – tenuto conto delle pesanti decurtazioni operate sul fondo delle risorse decentrate - si è impegnata a prevedere, nell'ambito dei proventi ex art. 208 CdS, le risorse finanziarie necessarie per garantire la copertura finanziaria di tutti gli istituti contrattuali, secondo le misure stabilite dall'Accordo economico 2017;
- la Giunta Comunale, con la delibera n. 14 del 30/01/2019, ha dato mandato al Ragioniere Generale di prevedere, per l'anno 2019, le risorse dei proventi ex art. 208 CdS per un importo pari ad € 1.500.000,00.
- con delibera n. 590 del 30/11/2019 il Consiglio Comunale, a seguito della variazione al Bilancio di Previsione 2019/2021 ex art. 175, comma 2, del D.Lgs. 267/2000, ha appostato risorse provenienti dai proventi ex art. 208 Cds, per € 1.500.000,00, da destinare all'erogazione di incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;
- l'art. 67, comma 4, lett. b) del CCNL 21/05/2018 prevede che alla componente variabile delle risorse, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, sono ricomprese anche le risorse per l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada, di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c);
- nell'ambito delle predette risorse possono essere destinate alla remunerazione degli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale per l'anno 2019 unicamente le risorse necessarie ad erogare i compensi relativi alla performance individuale specifica dell'Area di Vigilanza del III quadrimestre, quantificate in € **474.308,42**, in quanto i compensi relativi ai precedenti quadrimestri sono stati già debitamente erogati, oltre quelle previste per l'erogazione della indennità per servizio esterno, di cui all'art. 56-quinquies, del CCNL 21/05/2018, stimate in € **6.217,58**, nella considerazione del fatto che tale indennità potrà essere erogata solo dopo la sottoscrizione definitiva del CCDI 2019/2021;
- con determinazione dirigenziale n. 14735 del 10/12/2019 dell'Area della Polizia Municipale sono state impegnate sui pertinenti capitoli 3995/70-80 e 3238, le somme necessarie per l'erogazione dei compensi sopra indicati, per l'importo complessivo di € **635.735,90**, di cui € **480.526,00** per onere diretto, di cui € 114.365,19 per onere indiretto e di cui € 40.844,71 per IRAP.

Fatta questa premessa, si relaziona quanto segue:

- In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale del Comparto Funzioni Locali, richiedendo agli enti locali l'adeguamento degli strumenti di gestione del salario accessorio
- Sulla base delle direttive fornite dall'Amministrazione Attiva alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica, tendenti all'incentivazione del personale comunale, nell'obiettivo comune di migliorare e potenziare i livelli qualitativi dei servizi forniti all'utenza, si è proceduto nel corso dell'anno all'avvio delle trattative sindacali presentando, nel secondo semestre, la bozza del nuovo CCDI 2019/2021 (di seguito denominato CCDI), che disciplina le materie oggetto di contrattazione, di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 21/05/2018.
- Le principali innovazioni contenute nell'Ipotesi di CCDI 2019/2021 riguardano l'introduzione di progetti specifici di performance individuale, non soltanto per la Polizia Municipale (già previsti dall'anno 2016), ma anche per altri ambiti dell'Amministrazione, quale la Cultura, lo Sport, l'Informazione Turistica ed i Cimiteri, anch'essi finalizzati al miglioramento dei servizi resi, attraverso l'adozione dell'orario multiperiodale (consistente nella programmazione di lavoro plurisettimanale, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali), che consente l'ampliamento delle fasce orarie di apertura delle strutture interessate e di copertura dei servizi anche nelle giornate del sabato, domenica e festivi infrasettimanali.
- Viene introdotta, inoltre, secondo quanto previsto dall'art. 70 bis del nuovo CCNL una unica indennità correlata alle condizioni di lavoro, destinata a remunerare lo svolgimento di attività maggiormente esposte a disagio, rischio e al maneggio valori, contestualmente ampliando rispetto al passato la platea dei beneficiari di dette indennità; nello specifico, oltre ai profili professionali già individuati nel precedente CCDI 2006/2009, l'indennità di disagio verrà corrisposta anche agli assistenti sociali (a fronte di un servizio reso prevalentemente al di fuori dei locali dell'Amministrazione e con frequenti spostamenti sul territorio) e l'indennità di maneggio valori viene estesa anche ai sub agenti contabili;
- Viene ampliata, altresì, la platea dei beneficiari cui viene corrisposta l'indennità per specifiche responsabilità, fra cui sono ricompresi oltre agli stessi assistenti sociali, diverse figure tecniche ed i responsabili amministrativi-contabili di U.O.;

Fatta questa premessa, si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti normative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Arts. 1-2-3 4 – Oggetto e obiettivi – Ambito di applicazione –Durata - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

Gli articoli 1, 2, 3 e 4 definiscono l'oggetto del CCDI, il cui ambito di applicazione riguarda tutto il personale, esclusi i dirigenti, il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL del Comparto delle F.L. Viene precisato, in conformità all'art. 8 CCNL 21/05/2018, che la parte normativa dell'accordo, i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, ha valenza triennale, che la parte economica, con cui si definiscono i criteri di ripartizione e destinazione delle risorse, ha valenza annuale e che il contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCDI.

Art. 5 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance

L'articolo disciplina i criteri di valutazione e corresponsione dei compensi correlati alla performance organizzativa ed individuale, il cui fine è il miglioramento dell'efficienza dell'azione amministrativa e della qualità dei servizi resi.

Riguardo ai criteri di valutazione nessuna sostanziale modifica è stata introdotta rispetto a quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della Performance di cui alla Deliberazione di G.C. n. 197/2017, eccezion fatta per la cadenza temporale di corresponsione dei compensi relativi alla Performance Individuale, che da quadrimestrale passa a semestrale, consentendone l'allineamento con tutti i vigenti sistemi di monitoraggio dei risultati conseguiti dall'Amministrazione, quali il Controllo Strategico e il Controllo di Gestione. Si evidenzia che la predetta cadenza semestrale avrà decorrenza dall'01/01/2020, considerato che la sottoscrizione dell'Ipotesi di CCDI 2019/2021 è avvenuta quasi a fine anno (26/11/2019):

Arts. da 6 a 11 – Criteri generali per l'attribuzione dei compensi correlati alla Performance Individuale Specifica

Gli articoli da 6 a 11 disciplinano i criteri generali per l'attribuzione dei compensi correlati ai progetti di Performance Individuale Specifica di determinate strutture, quali l'Area della Polizia Municipale, l'Area della Cultura, gli Impianti Sportivi, i Centri di Informazione Turistica ed i Cimiteri; tali progetti sono finalizzati al miglioramento e all'ampliamento dei servizi da fornire ai cittadini durante l'intero anno solare, comprese le giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali.

Per ogni struttura sopra indicata sono individuati, uno o più progetti di performance individuale specifica, a cui potrà aderire, su base volontaria, il personale indipendentemente dall'essere ad orario pieno o ad orario ridotto. Detto personale effettuerà la prestazione, normalmente, dal lunedì al venerdì tranne nelle settimane in cui effettuerà un orario di lavoro plurisettimanale, con un numero maggiore o minore rispetto alla media delle ore contrattualmente previste ed il maggiore compenso si basa sul numero di variazioni dell'orario plurisettimanale effettuate nell'arco dell'anno.

In particolare, per quanto riguarda la Polizia Municipale sono individuati quattro distinti progetti, finalizzati allo svolgimento di servizi territoriali esterni.

Artt. 12 e 13 – La disciplina prevista per la differenziazione del premio individuale (prevista dal nuovo CCNL) ed i criteri per la progressione economica all'interno delle singole categorie, sono stati rimandati ad una successiva sessione negoziale.

Art. 14 – Definisce i criteri per l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, destinata a remunerare lo svolgimento di attività, che comportano disagio, rischio e maneggio valori. Sono state individuate le prestazioni nonché i profili professionali. Sono state, altresì, individuate per il personale incaricato al maneggio di somme o altri valori in contanti o titolo equipollenti, le fasce medie mensili dei valori maneggiati, al fine di corrispondere la relativa indennità.

Art. 15 – Definisce i criteri per compensare l'esercizio di compiti che comportano lo svolgimento di funzioni di particolare rilevanza con ampi margini di autonomia e responsabilità, attribuite con atto formale dell'Amministrazione, al personale di categoria B, C e al personale di categoria D, che non risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 13 CCNL 21/05/2018. Sono state introdotte delle nuove funzioni quali quelle tecniche, che avranno decorrenza dall'1/01/2020 ed è stato precisato che le indennità saranno riconosciute in funzione delle risorse economiche disponibili e secondo l'ordine di priorità indicato nel predetto articolo dalla lettera a) alla lettera m).

Si evidenzia inoltre che in sede di sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo Economico 2019 le OO.SS. firmatarie dell'Ipotesi del CCDI 2019/2021 – ad eccezione della O.S. CISL – hanno integrato il comma 8 precisando che deve intendersi che le nuove indennità previste dalla lettera f) alla lettera m) avranno decorrenza giuridica dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva del CCDI e decorrenza economica a valere dall'anno 2020;

Art. 16 - Definisce i criteri per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da attribuire al personale di categoria B e C e al personale di categoria D - che non risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative – secondo quanto previsto dall'art. 70 quinque, comma 2 del CCNL 21/05/2018; si evidenzia che rispetto alle figure previste dal precedente CCDI 2006/2009 è stato introdotto il personale dell'URP.

Art. 17-18 – Definiscono i criteri per l'individuazione delle indennità previste per la P.M., quali l'indennità di servizio esterno – che sarà interamente finanziata con le risorse previste dall'ex art. 208 - e l'indennità di funzione per la P.M.; riguardo all'indennità di funzione per la P.M. si stabilisce che le relative misure saranno stabilite in sede di accordo economico 2020;

Art. 19 – Definisce i criteri per lo svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato da parte del personale della P.M. In particolare si stabilisce che le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, e che i relativi compensi sono finanziati esclusivamente con le risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative;

Art. 20-21 – Definiscono i criteri generali per l'attribuzione di compensi spettanti ai dipendenti in applicazione di specifiche disposizioni di legge (incentivi recupero IMU TARI, compensi professionali Funzionari Legali, compensi per funzioni tecniche e compensi ISTAT).

Art. 22- 23-24-25 - I criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e particolari compensi di cui all'art. 18, lett. h del CCNL 2018, l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità e l'elevazione dei limiti previsti per le turnazioni, sono stati rimandati ad una successiva sessione negoziale.

Art. 26 – Regolamenta l'istituzione della Banca delle ore, prevedendo un limite massimo annuo di 150 ore che dovranno essere utilizzate dai dipendenti entro il mese di dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 27 – Definisce – sulla base di quanto previsto dal CCNL 2018 – i criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita, nonché per il recupero degli eventuali debiti orari mensili.

Art. 28 – Stabilisce l'elevazione a n. 24 settimane del periodo di orario multiperiodale di n. 13 settimane previsto dal CCNL 2018;

Art. 29 – Individua il contingente di personale autorizzato a superare il limite massimo individuale annuo di prestazioni di lavoro straordinario. Nessuna variazione è stata apportata rispetto al precedente CCDI.

Art. 30 – Per quanto attiene ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. si rimanda al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance già adottato dall'Amministrazione, specificando che – in analogia a quanto avviene per la dirigenza – le eventuali risorse che a consentivo risultassero ancora disponibili vengono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno.

Art. 31 – Conferma quanto stabilito dal CCDI del 2016 in ordine alla destinazione al Fondo compensi Performance Individuale delle economie relative all'anno precedente.

Art. 32 – 33 – 34 – Disciplina disapplicazioni, interpretazione autentica e disposizioni finali

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione delle risorse

Sulla base dei criteri indicati negli articoli 2 e 3 “Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019 le risorse sono state destinate agli istituti contrattuali come di seguito indicato:

| | | | |
|----|--|---|--------------|
| a) | Fondo Indennità di Comparto | € | 1.790.000,00 |
| b) | Fondo per la progressione economica orizzontale e per la riclassificazione | € | 4.539.181,54 |
| c) | Fondo per indennità di direzione e di staff | € | 57.362,00 |
| d) | Fondo Indennità ex art. 31 C.C.N.L. 14/09/00 personale asilo nido | € | 136.600,00 |
| e) | Fondo Indennità ex art. 6 CCNL 5/10/01 | € | 98.000,00 |
| f) | Fondo compensi performance individuale personale | € | 3.159.347,99 |
| g) | Fondo compensi performance individuale personale area di vigilanza | € | 2.534.048,65 |
| h) | Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo personale area di vigilanza (Art. 24 c. 1 del CCNL 14/09/2000) | € | 312.000,00 |
| i) | Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo (art. 24 comma 1 e 5) per il restante personale | € | 157.125,75 |
| j) | Fondo compensi per indennità di turnazione Polizia Municipale | € | 1.910.215,00 |
| k) | Fondo compensi per indennità di turnazione altri uffici | € | 260.000,00 |
| l) | Fondo compensi per indennità di reperibilità | € | 215.500,00 |

| | | |
|---|---|-----------------------------|
| m) Fondo indennità condizioni di lavoro | € | 85.000,00 |
| n) Fondo Indennità servizio esterno P.M. | € | 6.217,58 |
| o) Fondo compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità per il personale della categoria B/C/D (art. 70 c. 1 del CCNL 21/05/2018) | € | 110.500,00 |
| p) Fondo compensi per specifiche responsabilità per il personale della categoria B/C/D che non risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 70 c. 2 del CCNL 21/05/2018) | € | 103.600,00 |
| q) Fondo compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge ex art. 15, comma 1, lett. K del CCNL 98/01 | € | <u>1.267.821,05</u> |
| TOTALE UTILIZZO | € | 16.742.519,56 |
| ▪ Fondo compensi aggiuntivi Area Comparto | € | 476.969,13 |
| ▪ Fondo compensi aggiuntivi Area Vigilanza | € | 153.763,93 |
| TOTALE COMPLESSIVO | € | <u>17.373.252,62</u> |

C) Effetti abrogativi impliciti

Non sussistono effetti abrogativi impliciti

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Gli incentivi per la performance individuale regolamentati dagli articoli 9 e 10, sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal D.Lgs. n. 150/09.

Sulla base delle indicazioni nello stesso contenute si è, infatti, predisposto un sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti dell'Area Comparto, che ha formato oggetto di concertazione con le OO.SS. e, successivamente, oggetto di approvazione da parte del Commissario Straordinario, mediante delibera di G.C. n. 41 del 26/03/2012 e ss.mm.ii.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti si pone la finalità di incentivare e premiare sia la cooperazione fra i dipendenti finalizzata al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza (**performance organizzativa**), sia il merito (inteso sotto forma di comportamenti professionali ed organizzativi), nonché il raggiungimento di specifici obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza e l'apporto dei singoli al perseguimento degli stessi (**performance individuale**).

Per quanto riguarda la **performance organizzativa**, il sistema di misurazione prevede l'erogazione di un compenso annuale corrisposto ai dipendenti di ciascun servizio dirigenziale successivamente alla certificazione, effettuata da parte dell'OIV, della percentuale del grado di raggiungimento degli obiettivi dei servizi dirigenziali contenuti nel Piano della Performance.

Per quanto riguarda la **performance individuale**, il sistema di misurazione e valutazione prevede che i compensi vengano erogati in funzione della valutazione dei seguenti tre distinti ambiti:

Ambito A – risultati raggiunti dall'unità organizzativa di appartenenza;

Ambito B – comportamenti professionali ed organizzativi;

Ambito C – qualità del contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza.

La somma dei punteggi riportati in ciascun ambito rappresenta la valutazione finale della performance individuale di ciascun dipendente.

L'erogazione del compenso di performance individuale viene determinato rapportando la misura unitaria del compenso stabilita per ciascuna categoria di personale nella presente ipotesi di accordo economico al punteggio attribuito con cadenza quadrimestrale nell'apposita scheda di valutazione.

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

Non sono previste nuove progressioni economiche.

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

La corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge trova copertura sugli appositi stanziamenti nell'esercizio 2019, fermo restando che la verifica della conformità dell'utilizzo degli istituti, nonché l'impegno e la liquidazione dei relativi compensi resta ascritti alla competenza ed alle valutazione dei rispettivi dirigenti.

Nell'ipotesi di accordo economico per l'anno 2019 è previsto lo stanziamento di ulteriori somme aggiuntive destinate alla performance individuale, finanziate dalle somme non utilizzate nell'anno precedente.

Ne deriva che il risultato che ci si attende dalla sottoscrizione della predetta ipotesi di accordo economico annuale è un assiduo impegno e coinvolgimento del personale nel far sì l'attività prestata nell'ambito delle unità organizzative di appartenenza sia preordinata al raggiungimento degli obiettivi assegnati e, conseguentemente, al miglioramento dei livelli quali/quantitativi dei servizi offerti al cittadino.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Le risorse stabili individuate per l'anno 2020 ammontano a € 15.238.430,03; tali risorse consentono, da una proiezione effettuata al 30/06/2020 (data entro la quale le parti si sono impegnate a ridefinire gli importi sulla base delle risorse finanziarie effettivamente disponibili, v. art.25 ipotesi accordo economico 2019), il pagamento di tutti gli istituti previsti dall'Ipotesi di Accordo Economico 2019

Palermo, li 25/02/2020

Staff Dirigente di Settore
Responsabile Contenzioso del Lavoro
f.to D.ssa Paola Di Trapani

Il Presidente della Delegazione Trattante
f.to Dott. Antonio Le Donne