



Comune di Palermo

**AREA DELLA DIREZIONE GENERALE
U.O. Organizzazione e Valutazione**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

“Ipotesi di integrazione e modifiche del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019/2021 del personale del Comune di Palermo sottoscritto in data 24/02/2020 e Ipotesi di Accordo Economico sull'utilizzo delle risorse decentrate del personale Area Funzioni Locali per l'anno 2020”

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	16/11/2020 - ipotesi di integrazione e modifica del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 24/02/2020 e ipotesi di accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate del personale Area Comparto per l'anno 2020.
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica: Anno 2019/2021 Parte economica: Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Direttore Generale/Segretario Generale – <i>Dr. Antonio Le Donne</i> ; Componenti: Ragioniere Generale – <i>Dr. B. Basile</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 delle Ipotesi del 16/11/2020: 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) Integrazione e modifica dell'art. 7 e dell'art. 14 del CCDI 2019/2021 b) Importi e modalità di utilizzo risorse decentrate per l'anno 2020, ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018; c) Ricognizione amministrativa anno 2019

<p>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <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>E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>Con delibera di G.C. n. 110 del 20/05/2020 è stato adottato il piano della performance provvisorio per l'anno 2020. Il Piano definitivo sarà adottato in uno al PEG.</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>Allo stato attuale non sono state ancora definite le operazioni di valutazione dirigenziali.</p>
Eventuali osservazioni:	

II. 2 Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato dell'ipotesi di integrazione e modifiche del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il Triennio 2019/2021 del personale Area Funzioni Locali del Comune di Palermo sottoscritto in data 24/02/2020 e dell'ipotesi di accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2020

(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:

Con nota n. 689398 dell'1/07/2020, sono state richieste al Sindaco apposite direttive in ordine alla complessa definizione della contrattazione con le OO.SS. Area Funzioni Locali sull'utilizzo delle risorse decentrate anno 2020.

Con la citata nota si è rappresentato al Sig. Sindaco che con D.D. n. 15831 del 31/12/2019 del Settore Risorse Umane è stato provvisoriamente individuato - nelle more di acquisire dai dirigenti competenti ratione materiae la previsione degli importi variabili derivanti da specifiche disposizioni di legge - il fondo delle risorse decentrate, parte stabile, ex art. 67 CCNL 21/05/2018 del personale Area Comparto Funzioni Locali per l'anno 2020 in complessivi € **15.238.430,03**, oltre oneri indiretti, evidenziando che a seguito della sottoscrizione, in data 24/02/2020, dell'Accordo Economico per l'anno 2019, le parti hanno concordato che “*...nelle more della definizione dell'accordo economico 2020, ed al fine di non pregiudicare l'erogazione dei servizi da rendere alla cittadinanza, tutti gli istituti di cui alla presente ipotesi s'intendono prorogati, sino al 30/06/2020, data entro la quale, s'impegnano a ridefinirne gli importi sulla base delle risorse finanziarie effettivamente disponibili...*”.

Si è rappresentato, altresì, che sulla base delle cessazioni dal servizio che sarebbero intervenute nel corso dell'anno (stimate in circa n. 260 unità) il fabbisogno atto a garantire la copertura sino al 31/12/2020 di tutti gli istituti contrattuali con le medesime misure stabilite nell'Accordo economico 2019, sarebbe stato di € **15.372.682,04**, con una differenza in negativo di circa € 134.252,71 rispetto all'importo del Fondo provvisorio individuato con la sopra citata D.D. n. 15831 del 31/12/2019.

A tal riguardo, si è proceduto ad effettuare una ricognizione e verifica sui dati forniti dalla Ragioneria Generale in ordine alle somme assegnate e nel corso dell'anno liquidate per i vari istituti contrattuali, dalla quale sono emerse delle ingenti economie in quanto, a seguito dell'emergenza COVID 2019, a far data dal 16 marzo il lavoro agile è stato la modalità ordinaria per l'espletamento della prestazione lavorativa nella P.A. e le prestazioni in presenza sono state limitate esclusivamente ai servizi indifferibili che non potevano essere resi in modalità da remoto (circa il 27% del personale in servizio), coprendo di fatto il differenziale negativo dell'importo di € 134.252,71.

Al fine di non pregiudicare i servizi da rendere alla città, si è proposto al Sindaco che potevano essere utilmente destinate le somme pari € 1.624.500,00, in quanto finanziariamente sostenibile, all'ulteriore proroga degli istituti contrattuali previsti nell'accordo economico dell'anno 2019 e più segnatamente:

1. l'ulteriore proroga sino al 30/09/2020 dell'indennità di turno (comparto e P.M.), indennità di reperibilità, indennità maggiorazione festiva ex art 24 CCNL 14/09/00 (comparto e P.M.), condizioni di lavoro, compensi per specifiche responsabilità (art. 70 quinque commi 1 e 2);
2. l'ulteriore proroga sino al 31/12/2020 dei progetti di performance specifica della P.M.
3. l'avvio sino al 31/12/2020 dei progetti di performance specifica degli impianti sportivi, attività culturali, promozione turistica e impianti cimiteriali.

Si è altresì evidenziato al Sig. Sindaco che ai fini della quantificazione definitiva delle risorse da destinare alla contrattazione dell'anno 2020, risultavano ancora in sospeso i seguenti importi (*che qualora si fossero resi disponibili, potevano essere utilmente ed immediatamente destinati alla corresponsione dei compensi per l'incentivazione della performance individuale di tutto il personale del Comparto, per i quali da quanto sopra esposto non è stata prevista ulteriore proroga*):

- art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018 (ex art. 15, comma 2 del CCNL 1/4/99) per un importo max di € 1.200.000,00 circa, che potrebbe essere appostato nel fondo solo a seguito della approvazione del bilancio di previsione e della conseguente attestazione resa dal Ragioniere Generale;
- art. 208 CdS per finanziare i progetti di performance specifica e l'indennità di servizio esterno del personale dell'area di vigilanza;
- ricognizione amministrativa dell'anno 2019 (economie), provvedimento in itinere, per un importo di circa € 500.000,00.

Con nota n. 696428 del 6/07/2020, il Sindaco, esaminata e valutata la richiesta del Presidente della Delegazione Trattante, preso atto della relativa sostenibilità finanziaria derivante anche dai risparmi conseguiti del periodo emergenziale, ha invitato il Presidente della D.T. a predisporre il provvedimento di proroga di tutti gli istituti contrattuali, nonché a definire le trattative con le OO.SS. per l'accordo economico anno 2020.

In data 16/07/2020, sono state avviate le trattative con le OO.SS. e sulla base della proposta presentata, le OO.SS. hanno eccepito che il mancato appostamento delle risorse variabili – e nello specifico le risorse ex 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018 ed ex art. 208 CdS (quest'ultime da destinare al finanziamento dei progetti di performance specifica e l'indennità di servizio esterno del personale dell'area di vigilanza) - non consentiva l'effettivo avvio delle trattative e l'esercizio delle prerogative sindacali, chiedendo per tale mancato appostamento precisa e inequivoca spiegazione.

A tale riguardo, si è comunicato alle OO.SS. che il Ragioniere Generale, con nota n. 697242 del 6/07/2020, ha ribadito l'impossibilità per il 2020 di incrementare il fondo delle risorse decentrate ex art. 67 del CCNL 21/05/2018 e ciò nella considerazione che, a far data dall'01/01/2020, l'ente, ai sensi dell'art. 242 del D.lgs. 267/2000, è soggetto alle limitazioni previste per gli enti strutturalmente deficitari, tra i quali figura il vincolo di cui al comma 6 del citato art.67.

A tale riguardo, le OO.SS. hanno richiesto un approfondimento in materia e il Presidente della D.T., nella considerazione che da una attenta lettura del comma 6 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 – peraltro avallata dall'ARAN con il parere CFL n. 46 – si evince una radicale differenza tra gli enti che versino in condizione di dissesto, da una parte, e gli enti che siano invece in fase di riequilibrio o temporaneamente in deficitarietà strutturale, da un'altra parte. Mentre la prima tipologia di Enti non può procedere al finanziamento di risorse variabili, con l'obbligo di garantire comunque determinati emolumenti, la seconda tipologia, nella quale rientrano gli enti strutturalmente deficitari, come il Comune di Palermo, possono procedere allo stanziamento di risorse variabili (ivi comprese quelle della lett.e), del comma 3, del medesimo art.67), per un importo non superiore alle risorse di natura variabile complessivamente già previste nell'anno precedente. In tal secondo caso, dunque, opera non già un divieto, bensì un vincolo e un impegno: il vincolo di non superare l'importo dell'anno precedente e l'impegno ad affrontare la situazione finanziaria transitoriamente precaria, dosando le risorse in base alla gravità della medesima, potendo scegliere su quale area del bilancio far gravare, in quota parte, il percorso di risanamento intrapreso.

Sulla base del predetto parere, pertanto si è chiesto alla Ragioneria Generale, se l'importo variabile ex art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, quantificato in € 369.500,00, nettamente inferiore rispetto all'anno precedente pari ad € 1.205.936,51 sia previsto nell'annualità 2020 del bilancio di previsione 2019/2021.

Nella considerazione che il Ragioniere Generale ha confermato che il predetto importo è previsto nell'annualità 2020 (ancorchè il bilancio di previsione 2020/2022 sia in fase di predisposizione) sono state apposte le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 21/05/2018 e, conseguentemente, è stata rielaborata la proposta di parte economica, trasmessa alle OO.SS., pervenendo in data 16/11/2020 alla sottoscrizione delle ipotesi di che trattasi.

Fatta questa premessa, ritenuta necessaria, si illustrano qui di seguito le ipotesi

A) Illustrazione di quanto disposto nell'Ipotesi integrazione e modifica del CCDI per il triennio 2019/2021 sottoscritta in data 24/02/2020 e dell'Ipotesi di accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2020, sottoscritte entrambe in data 16/11/2020.

- Nell'ambito delle trattative svolte con le OO.SS., sono state avanzate da parte di queste ultime richieste di integrazione e modifica della parte giuridica del CCDI sottoscritto in data 24/02/2020, con particolare riferimento:
 - ai progetti di performance individuale specifica del personale dell'Area della Polizia Municipale, nella considerazione che nel corso del 2020 si è assistito all'inarrestabile processo di cessazione dal servizio di molti dipendenti appartenenti all'Area della Polizia Municipale, che ha reso difficile durante l'intero anno solare la copertura certa di tutti i servizi da espletarsi anche nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali, non riuscendo, pertanto, a garantire il numero complessivo di n. 18.000 giornate;
 - all'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018.

Passando ad illustrare l'ipotesi di integrazione e modifica del CCDI per il triennio 2019/2021 sottoscritta in data 24/02/2020, si è proceduto alle seguenti variazioni e più specificatamente:

Artt. 1 – Integrazione dei progetti di Performance Individuale Specifica Area della Polizia Municipale

Sono state rimodulate il numero delle adesioni volontarie dei progetti n. 1 e n. 3, modificando conseguentemente l'art. 7 del CCDI 2019/2021, prevedendo al comma 8 (Progetto 1) l'adesione volontaria in numero massimo di 28 unità e al comma 12 (Progetto 3) l'adesione volontaria in numero massimo di 236 unità, anziché rispettivamente 100 e 200 unità.

E' stato introdotto un ulteriore progetto, denominato "progetto n. 5", collegato anch'esso ad obiettivi di potenziamento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, destinato al personale che partecipa alla Performance Individuale Specifica di cui ai progetti 2 e 3 (ad esclusione dei dipendenti che nell'ambito del progetto 3 abbiamo optato anche per il progetto 4), che abbia già esaurito nel corso dell'anno tutte le variazioni di orario previste dal progetto di appartenenza.

Il Progetto 5 contempla l'espletamento di un ulteriore numero massimo di 3 variazioni dell'orario di lavoro, con articolazione dell'orario multi periodale, includendo anche le domeniche e festivi infrasettimanali, allo scopo di potenziare e migliorare i servizi resi alla cittadinanza e prevede l'adesione volontaria del solo personale idoneo ai servizi operativi esterni in numero massimo di 300 unità.

E' stato modificato l'art. 7 del comma 22 del CCDI 24/02/2020, riformulando il numero complessivo delle giornate stimate con l'adesione dei 5 progetti in 15732 giornate.

Art. 2 – Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL

Tale articolo modifica come segue l'art. 14 del CCDI 2019/2021:

1. Dalle prestazioni di lavoro che danno diritto all'erogazione dell'indennità correlata alle "condizioni di lavoro", è stata espunta la fattispecie relativa a prestazioni svolte prevalentemente all'esterno per lo svolgimento di attività che comportano disagio, di cui al comma 1, lett. a), presso parchi, ville, giardini e verde urbano, utilizzando mezzi semplici e meccanici, che riguardano i Collaboratori Professionali Vivaisti;
2. Sono state integrate le prestazioni di lavoro che danno diritto all'erogazione dell'indennità per lo svolgimento di attività esposte a rischio, di cui al comma 1, lett. b), con le fattispecie relative a prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle attività di montaggio/smontaggio di corsie e campi di pallanuoto con utilizzo di specifiche attrezzature meccaniche, potenzialmente lesive dell'integrità personale, che riguardano gli Assistenti Bagnanti e con prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di specifiche attrezzature meccaniche o manuali con l'ausilio di fertilizzanti e agenti chimici, che riguardano i Collaboratori Professionali Vivaisti.

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

Sulla base dei criteri indicati negli articoli 1, 2 e 3 "Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2020" le risorse sono state destinate agli istituti contrattuali come di seguito indicato:

a)	Fondo Indennità di Comparto	€	1.760.000,00
b)	Fondo per la progressione economica orizzontale e per la riclassificazione	€	4.100.000,00
c)	Fondo per indennità di direzione e di staff ex art. 37,co. 4,		
d)	CCNL 6/07/95	€	57.362,00
e)	Fondo Indennità ex art. 31 C.C.N.L. 14/09/00 personale asilo nido	€	136.600,00
f)	Fondo Indennità ex art. 6 CCNL 5/10/01	€	98.000,00

g) Fondo compensi performance individuale personale	€	4.103.372,33
h) Fondo compensi performance individuale personale area di vigilanza	€	1.204.965,00
i) Fondo compensi performance individuale specifica impianti sportivi	€	72.850,00
j) Fondo compensi performance individuale specifica attività culturali	€	109.600,00
k) Fondo compensi performance individuale specifica C.I.T.	€	28.600,00
l) Fondo compensi performance individuale specifica servizi cimiteriali	€	35.700,00
m) Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo personale area di vigilanza (Art. 24 c. 1 del CCNL 14/09/2000)	€	312.000,00
n) Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo (art. 24 comma 1 e 5) per il restante personale	€	164.000,00
o) Fondo compensi per indennità di turnazione Polizia Municipale	€	1.810.215,00
p) Fondo compensi per indennità di turnazione altri uffici	€	260.000,00
q) Fondo compensi per indennità di reperibilità	€	215.500,00
r) Fondo indennità condizioni di lavoro	€	208.565,00
s) Fondo compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità per il personale della categoria B/C/D (art. 70 c. 1 del CCNL 21/05/2018)	€	397.500,00
t) 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 co. 2 CCNL 21/05/2018)	€	103.600,00
u) Indennità funzione di P.M.	€	60.000,00
v) Fondo compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge	€	294.233,51
w) Fondo compensi aggiuntivo performance individuale	€	911.018,69
Totale utilizzo per l'anno 2020	€	16.443.681,53

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 dall' articolo 9 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, adeguato al D.lgs. 74/2017, che ha formato oggetto di concertazione con le OO.SS. e, successivamente, oggetto di approvazione da parte della Giunta Comunale mediante delibera n. 158 del 9/07/2020.

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 quadriennale 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 2020, fermo restando che la verifica della conformità dell'utilizzo degli istituti, nonché l'impegno e la liquidazione dei relativi compensi resta ascritto alla competenza ed alle valutazione dei rispettivi dirigenti.

Nell'ipotesi di accordo economico per l'anno 2020 è previsto lo stanziamento di ulteriori somme aggiuntive destinate alla performance individuale, finanziate dalle somme variabili, ivi comprese le 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 che 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 stimate per l'anno 2021 ammontano a € 15.238.429,33; tali risorse consentono, da una proiezione effettuata al 30/06/2021 (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 2020), il pagamento di tutti gli istituti previsti dall'Ipotesi di Accordo Economico 2020

Palermo, li 25/11/2020

**Il Presidente della Delegazione Trattante
Dott. Antonio Le Donne**