



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 successivo del 25/01/2021 e Ipotesi di Accordo Economico sull'utilizzo delle risorse decentrate del personale Area Funzioni Locali per l'anno 2021”

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	29/06/2021- ipotesi di integrazione e modifica del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 24/02/2020 e successivo del 25/01/2021 e ipotesi di accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate del personale Area Comparto per l'anno 2021.
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica: Anno 2019/2021 Parte economica: Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Direttore Generale/Segretario Generale – Dr. <i>Antonio Le Donne</i> ; Componenti: Ragioniere Generale – Dr. <i>B. Basile</i> , Dirigente Settore Risorse Umane D.ssa <i>Antonella Ferrara</i> . Organizzazioni Sindacali: ammesse alla contrattazione: CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FPL, CSA/Regione EE.LL. ed R.S.U. Firmatarie delle Ipotesi del 29/06/2021: 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 del CCDI 2019/2021 b) Importi e modalità di utilizzo risorse decentrate per l'anno 2021, ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018; c) Ricognizione amministrativa anno 2020

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.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori.
		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.
		E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? Con delibera di G.C. n. 137 del 26/05/2021 è stato adottato il piano della performance provvisorio per l'anno 2021. Il Piano definitivo sarà adottato in uno al PEG.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009? Con deliberazione n. 76 del 30/03/2021 la Giunta Comunale ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione dei Fenomeni Corruittivi del Comune di Palermo per il triennio 2021/2023 che, al proprio interno, contiene una sezione riguardante il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009? 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 Performance).
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:

In data 22 marzo 2021, è stata avviata la contrattazione per la definizione dell'accordo economico anno 2021.

Nell'ambito delle diverse sedute di contrattazione sono state avanzate da parte delle OO.SS. richieste di integrazioni e modifiche della parte giuridica del CCDI sottoscritto in data 24/02/2020 e già modificato e integrato in data 25/01/2021, nonché di appostamento nel fondo delle risorse decentrate delle risorse variabili.

Per quanto attiene all'Accordo Economico anno 2021 si evidenzia preliminarmente che l'attuale squilibrio strutturale del bilancio di previsione 2021/2023, non consente all'Amministrazione di approvare in tempi brevi il predetto documento finanziario, e pertanto, al fine di evitare le conseguenze negative di una contrattazione integrativa tardiva, si è ritenuto, quantificare le risorse definitive, ai sensi dell'art. 67, del CCNL 21/05/2018, per l'anno 2021, con le risorse stabili, nonché con le risorse variabili a destinazione vincolata, assistite da apposite copertura finanziaria, e con le risorse non utilizzate nell'anno precedente (2020) in complessivi **€ 18.054.378,15**, oltre contributi.

Con nota n. 764134 del 23/06/2021, sono state richieste al Sindaco ed all'Assessore al Personale apposite direttive in ordine alla complessa definizione della contrattazione con le OO.SS. Area Funzioni Locali sull'utilizzo delle risorse decentrate anno 2020.

L'assessore al Personale, esaminate e valutate le richieste del Presidente della Delegazione Trattante, ha condiviso le integrazioni del CCDI e l'ipotesi di Accordo economico 2021, raccomandando, in ogni caso, il rispetto dei limiti finanziari vigenti.

Considerato inoltre che:

- il Decreto Ministeriale del 17/03/2020, emanato in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 30/04/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 58 del 28/06/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), dispone che *"Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018"*;
- con circolare n. 179877 dell'1/09/2020 il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha diramato le indicazioni operative in ordine all'incremento/decremento dei fondi per il trattamento accessorio del personale, secondo il disposto della citata disposizione.
- con delibera n. 90 del 12/04/2021, la Giunta Comunale ha approvato il Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2021/2023, confermando la stabilizzazione di n. 90 unità (già previsti nel piano 2020/2022), dopo l'approvazione del bilancio di previsione 2021/2023;
- allo stato attuale, non è possibile rilevare, per il corrente esercizio finanziario, le unità in aggiunta rispetto al personale al 31/12/2018, in quanto non si ha contezza dei tempi sulla definizione della procedura di che trattasi né di tutte le cessazioni del servizio che interverranno entro la fine dell'anno, ad eccezione di quelli per raggiungimenti "limiti di età".
- non è possibile procedere alla verifica dell'adeguamento del limite in aumento o in diminuzione per l'anno 2021, rispetto al numero del personale in servizio alla data del 31/12/2018 se non dopo aver acquisito tutti gli elementi necessari per la predetta verifica, secondo le indicazioni impartite con circolare n. 179877 dell'1/09/2020 il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato

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 successivo del 25/01/2021 e dell’Ipotesi di accordo economico sull’utilizzo delle risorse decentrate per l’anno 2021, sottoscritte entrambe in data 29/06/2021.

- 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 e dopo lunghe trattative si è pervenuti alla sottoscrizione delle ipotesi, che vengono qui di seguito illustrate:

Art. 1 – Differenziazione del premio individuale e

E’ stato introdotto, in attuazione dell’art. 69 del CCNL 21/05/2018, al 10% dei dipendenti che, con riferimento all’ambito B del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale, conseguono le valutazioni annuali più elevate è attribuita una maggiorazione pari al 30% del compenso annuo pro-capite di cui all’art. 68, comma 2, lett. b).

I predetti compensi sono finanziati con le residue risorse disponibili nell’ambito della Performance individuale dell’anno di riferimento, secondo quanto indicato in sede di Accordo Economico annuale. Il contingente del 10% è determinato per singola categoria d’inquadramento, con arrotondamento all’unità superiore.

Per il personale in part-time e/o ad orario ridotto, il predetto compenso – afferendo esclusivamente alla valutazione dell’ambito “B” - è ridotto proporzionalmente alla durata dell’attività lavorativa prestata.

Art. 2 – sono stati integrati i criteri generali per l’attribuzione dei compensi correlati alla performance specifica, nel senso che il dirigente di riferimento potrà valutare nei limiti delle disponibilità economiche attribuito al singolo progetto, le richieste pervenute;

Art 3 – Integrazione dell’individuazione delle misure dell’indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all’art. 70-bis del CCNL

È stata introdotta la fattispecie, tra l’indennità di rischio, delle “Prestazioni, che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla veicolazione degli ingressi ai mercati generali” riguardanti gli operatori ai servizi generali (limitatamente al personale assegnato ai mercati)

Art. 4-5-6 sono state riformulati i criteri generali per l’attribuzione dell’indennità di cui all’art. 70 – quinque del CCNL 21/05/2018, introducendo disposizioni comuni riguardanti gli art. 15 e 16 del CCDI 2019/2021 e sono state introdotte nuove specifiche responsabilità, quali “direttore dell’esecuzione per la gestione dei contratti di forniture di beni e servizi, ai sensi del D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii” e “ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori”

Art. 8 - Per la gravissima situazione emergenziale in cui versano i cimiteri della Città, si è convenuto, limitatamente al Servizio Cimiteri, di elevare il numero dei turni di reperibilità, previsti dall’art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di ulteriori n. 7 turni mensili, per un numero complessivo di n. 42 turni effettuabili nell’arco temporale di un semestre.

Fermo restando la disciplina contrattuale prevista dall’art. 24 del CCDI, si è inoltre convenuto che il compenso per le prestazioni di cui al precedente comma 1, calcolato sulla parte eccedente i sei turni mensili, sia elevato nella misura di € 13,00.

Art. 9 – E’ stata introdotta la disciplina nel caso in cui viene conferito ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, prevedendo, per la durata dello stesso, un ulteriore compenso sotto forma di retribuzione di risultato, pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione ascritta alla posizione organizzativa oggetto dell’incarico ad interim.

Art. 10 – 11 – E” stato elevato il numero delle unità aderenti al progetto specifico delle strutture culturali, in quanto il numero individuato precedentemente è risultato insufficiente per garantire tutte le manifestazioni culturali, nonché si è proceduto all’introduzione del progetto specifico per il benessere animale.

Art. 12 – E' stata introdotta la disciplina dei Progetti di performance organizzativa per il conseguimento di particolari obiettivi definiti nel Piano della Performance, aventi ad oggetto particolari iniziative, identificate come progetti, caratterizzate da un inizio e una fine, che promuovono innovazioni rilevanti, finalizzate a modificare e migliorare nel tempo il complesso delle attività ricorrenti e ripetute e che rivestono, quindi, una rilevanza strategica.

In attuazione dell'art. 3, comma 5, del D. lgs. N. 150/2009, i predetti Progetti rientrano tra gli obiettivi di performance organizzativa e saranno inseriti nel Piano e nella Relazione sulla Performance

Art. 13 – Indennità di funzione per la P.M.

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

Fondo Indennità di Comparto	€	1.730.000,00
Fondo per la progressione economica orizzontale e per la riclassificazione	€	4.000.000,00
Fondo per indennità di direzione e di staff ex art. 37, co. 4, CCNL 6/07/95€		57.362,00
Fondo Indennità ex art. 31 C.C.N.L. 14/09/00personale asilo nido	€	136.600,00
Fondo Indennità ex art. 6 CCNL 5/10/01	€	98.000,00
Fondo compensi performance individuale personale	€	4.048.003,32
Fondo compensi performance individuale specifica area di vigilanza	€	1.172.000,00
Fondo compensi performance individuale specifica impianti sportivi	€	72.850,00
Fondo compensi performance individuale specifica attività culturali	€	135.950,00
Fondo compensi performance individuale specifica C.I.T.	€	28.600,00
Fondo compensi performance individuale specifica servizi cimiteriali	€	35.700,00
Fondo compensi performance individuale specifica Benessere animale	€	11.500,00
Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo personale area di vigilanza (Art. 24 c. 1 del CCNL 14/09/2000)	€	312.000,00
Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo (art. 24 comma 1 e 5) per il restante personale	€	200.000,00
Fondo compensi per indennità di turnazione Polizia Municipale	€	1.810.215,00
Fondo compensi per indennità di turnazione altri uffici	€	300.000,00
Fondo compensi per indennità di reperibilità	€	240.000,00
Fondo indennità condizioni di lavoro	€	190.677,17
Fondo compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità per il personale della categoria B/C/D (art. 70 c. 1 del CCNL 21/05/2018)	€	342.500,00
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)	€	110.950,00
Indennità funzione di P.M.	€	138.000,00
Indennità di servizio esterno P.M.	€	147.320,00
Fondo compensi aggiuntivo performance individuale personale	€	199.996,68
Fondo compensi aggiuntivo performance individuale	€	1.110.202,99
Fondo Differenziazione premio individuale	€	132.834,15
Fondo compensi performance organizzativa varie strutture	€	240.000,00
Totale destinazioni	€	17.001.261,31

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 perseguitamento 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 2021, 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.

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 parti hanno concordato che, dopo l'approvazione del bilancio di previsione 2021/2023 - **ove effettivamente apposte** – eventuali risorse e comunque nel rispetto del limite del tetto di spesa previsto dall'art. 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017, saranno destinate ad incrementare le misure dei compensi di performance individuale del personale e/o altri istituti contrattuali che saranno individuate in sede di delegazione trattante, quali quelle derivanti

- dal ricalcolo ex art. 67, comma 2, lett. b CCNL 21/05/2018
- dai risparmi di straordinario, per il periodo 2014/2018 ex art 67, comma 3;
- dall'art. 67, comma 3 (incarichi extra istituzionali non autorizzati e rateo Ria dell'anno)
- dall'art. 67, comma 4 del citato CCNL 21/5/2018;

➤ dalle risorse provenienti dalle sanzioni ex art. 208 Cds.

Inoltre, le parti concordano, altresì, che nelle more della definizione dell'accordo economico 2022 ed al fine di non pregiudicare l'erogazione dei servizi da rendere alla cittadinanza, tutti gli istituti di cui alla presente ipotesi di accordo s'intendono prorogati sino al 30/06/2022, data entro la quale s'impegnano a ridefinirne gli importi sulla base delle risorse finanziarie effettivamente disponibili.

Il Presidente della Delegazione Trattante
Dott. Antonio Le Donne