



Comune di Palermo

AREA DELLA DIREZIONE GENERALE
U.O. Organizzazione e Valutazione

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

“Ipotesi di modifica ed integrazione del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019/2021 del personale del Comune di Palermo sottoscritto in data 24/02/2020 e ss.mm. ii. del 25/01/2021 e del 7/09/2021 e Ipotesi di Accordo Economico sull'utilizzo delle risorse decentrate del personale Area Funzioni Locali per l'anno 2022”

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	08/11/2022- ipotesi di modifica ed integrazione del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 24/02/2020 e ss.mm.ii. del 25/01/2021 e del 7/09/2021 e ipotesi di accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate del personale Area Comparto per l'anno 2022.
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica: Anno 2019/2021 Parte economica: Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale – <i>Dr. Raimondo Liotta</i> ; Componenti: Ragioniere Generale – <i>Dr. B. Basile</i> , Dirigente Settore Risorse Umane D.ssa Antonella Ferrara. Organizzazioni Sindacali: ammesse alla contrattazione: CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FPL, CSA/RAL. ed R.S.U. Firmatarie delle Ipotesi del 8/11/2022: CSA/RAL, CGIL/FP, UIL/FPL, CISL/FP 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 2022, ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018; c) Ricognizione amministrativa anno 2021

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<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. 156 del 10/08/2022 è stato adottato il piano della performance provvisorio per l'anno 2022. 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. 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.</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 Performance).</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>La relazione non è stata ancora validata in quanto l'OIV non ha proceduto alle valutazioni delle attività dirigenziali dell'anno 2022</p>
Eventuali osservazioni:	

II. 2 Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato dell'ipotesi di modifica ed integrazione del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019/2021 del personale del Comune di Palermo sottoscritto in data 24/02/2020 e ss.mm.ii. del 25/01/2021 e del 7/09/2021 e Ipotesi di Accordo Economico sull'utilizzo delle risorse decentrate del personale Area Funzioni Locali per l'anno 2022”

(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 in data 19 e 30 Maggio 2022, è stato dato avvio alla contrattazione decentrata, per l'esame della proposta elaborata dall'Amministrazione per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022, sulla base delle risorse disponibili individuate in sede provvisoria, per la definizione dell'accordo economico del medesimo anno.

Nelle predette sedute, le OO.SS. hanno chiesto il rinvio della contrattazione sia per le imminenti elezioni amministrative sia per la mancanza di dati propedeutici alla costituzione definitiva delle risorse decentrate.

A tale riguardo si evidenzia che, come è ben noto, lo squilibrio strutturale del bilancio di previsione 2021/2023, non ha consentito l'appostamento nell'anno 2022 di risorse variabili, quale "una tantum", per complessivi € **319.445,48** oltre contributi, né ha consentito l'appostamento delle risorse stabili di competenza per € **52.344,19**, oltre contributi.

Il predetto importo attiene:

- al ricalcolo dei differenziali retributivi e quindi ad un incremento delle risorse stabili, quantificate in complessivi € **130.515,37** per gli anni dal 2016 al 2020 e ad una differenza a regime di € **52.344,19** a partire dal 2021, che dovranno alimentare il fondo di parte variabile quale una "tantum", per complessivi € **182.859,56** oltre contributi;
- i risparmi straordinario, quantificati in complessivi € **107.317,95** per il periodo 2014/2018;
- risorse previste dall'art. 67, comma 3, lett. e) Ria parte variabile per € **25.670,11** nonché per incarichi extra istituzionali non autorizzati per € **3.597,86**;
- al ricalcolo dei differenziali retributivi, per l'anno 2022, quantificati come sopra indicato in € **52.344,19**, oltre contributi.

Successivamente, nella considerazione che la situazione finanziaria non ha consentito di appostare le risorse sopra indicate, in data 28/06/2022 si è proceduto, al fine di non creare nocumento ai servizi da rendere alla città e ai lavoratori, con d.d. n. 5908 del 28/06/2022 e n. 8976 del 29/09/2022, a prorogare gli istituti contrattuali sino al 30/11/2022.

In data 20/10/2022, con d.d. n. 9931 si è proceduto all'individuazione delle risorse definitive, ai sensi dell'art. 67, del CCNL 21/05/2018, per l'anno 2022, quantificate al netto dell'ultima rata, ex art. 40, comma 2 quinque, del D.lgs. 165/01 e della 4^a rata in applicazione dell'art. 4 D.L. n. 16/2014, per complessivi € **19.130.061,27**, oltre contributi.

Con nota n. 1027313 del 18/10/2022, 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 2022.

Il Sindaco, esaminata e valutata la richiesta del Presidente della Delegazione Trattante, ha condiviso le integrazioni del CCDI e dell'accordo economico 2022.

Premesso, altresì, 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.

allo stato attuale, non è possibile rilevare, per il corrente esercizio finanziario, le unità in aggiunta rispetto al personale al 31/12/2018, individuato nel Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024, in quanto non si ha conchezza dei tempi sulla definizione della procedura di che trattasi ne di tutte le cessazioni del servizio che interverranno entro la fine dell'anno, ad eccezione di quelli per raggiungimenti “limiti di età”.

Conseguentemente, pertanto, non è stato possibile procedere alla verifica dell'adeguamento del limite in aumento o in diminuzione per l'anno 2022, 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.

A) Illustrazione di quanto disposto nell'Ipotesi integrazione e modifica del CCDI per il triennio 2019/2021 sottoscritta in data 24/02/2020 e ss.mm.ii. del 25/01/2021 e del 7/09/2021 e dell'Ipotesi di accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022, sottoscritte entrambe in data 8/11/2022.

- Nell'ambito delle trattative svolte con le OO.SS., sono state avanzate da parte di queste ultime richieste di integrazione della parte giuridica del CCDI e dopo diverse trattative si è pervenuti alla sottoscrizione delle ipotesi, che vengono qui di seguito illustrate.
- La novità più rilevante della proposta attiene all'individuazione dei criteri per l'attribuzione di una progressione economica orizzontale, rivolta ad una percentuale di circa il 45% del personale in servizio al 01/01/2022; ciò è stato possibile, a seguito di una riformulazione di alcuni istituti contrattuali, finanziati con risorse stabili e delle cessazioni dal servizio di personale negli anni 2021/2022.
- L'ipotesi relativa all'integrazione e modifica del CCDI per il triennio 2019/2021, consta di tre articoli e precisamente:

Art. 1 – Modifica dell'art. 7 del CCDI:

è stata apportata la modifica del numero dei partecipanti ai progetti di performance individuale specifica dell'Area della Polizia Municipale, a seguito delle mancate adesioni ai singoli progetti e precisamente:

- progetto n. 1 da 51 unità a 28 unità;
- progetto n. 2 da 200 unità a n. 127 unità;
- progetto n. 3 da 236 unità a n. 94

Art. 2 – Criteri per la progressione economica all'interno della categoria

- Premesso che ai sensi dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018, le progressioni economiche all'interno della categoria si realizzano nel limite delle risorse disponibili nel fondo dell'anno in cui si prevede l'attivazione del predetto istituto, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, mediante l'acquisizione di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche espressamente previste.
- Le Progressioni Economiche Orizzontali (di seguito P.E.O.) sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti in funzione delle qualità culturali, dell'attività svolta, dello sviluppo delle competenze professionali e dei risultati individuali conseguiti, rilevati dal sistema di valutazione vigente; costituiscono, pertanto, uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti nonché il riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati rilevanti in ambito professionale.
- Nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, che vengono annualmente destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa, le PEO sono riconosciute, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è attivata la

procedura selettiva. Ai sensi dell'art. 16, comma 7, del CCNL 21.05.2018, la loro attribuzione non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui trovano finanziamento.

- le P.E.O. sono destinate al personale con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti, in distacco sindacale o assente con tutela, come previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione, in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) Essere dipendente del Comune di Palermo alla data dell'1 gennaio dell'anno in cui si dà corso alle progressioni con un'anzianità minima c/o il Comune di Palermo, a tale data, di 24 mesi nella posizione economica attuale all'interno della categoria giuridica di appartenenza.
In caso di riammissione in servizio a qualunque titolo, il termine di 24 mesi è computato dall'ultima data di riassunzione.
 - b) Non avere avuto irrogate sanzioni disciplinari nel biennio precedente, superiori alla multa fino a 4 ore di retribuzione (art.58, co. 1, CCNL 21/05/2018).
 - c) Avere riportato una media dei punteggi nella scheda di valutazione annuale dell'ultimo triennio non inferiore a 80/100.

La progressione economica all'interno della categoria è attribuita secondo i **criteri di valutazione** di seguito riportati:

- Valutazione della Performance individuale, riferita alla media della valutazione annuale dell'ultimo triennio antecedente l'anno di attivazione della procedura selettiva (2019-2020-2021);
- Qualificazione professionale maturata, misurabile mediante l'esperienza acquisita nella posizione giuridica rivestita al 01/01/2022;
- Competenza professionale, intendendosi il titolo di studio in possesso, valutato in relazione alla categoria di appartenenza;

L'attribuzione dei punteggi viene determinata nel modo di seguito indicato:

❖ Valutazione della Performance individuale

Per le categorie A, B, C e D

Punti 80. Media aritmetica dell'ultimo triennio: viene calcolata la media aritmetica sull'ultimo triennio della valutazione complessiva della performance individuale riportata nelle schede di valutazione (quadrimestrali/semestrali) secondo il vigente sistema di valutazione;

In caso di mancata valutazione del dipendente in un quadrimestre/semestre, ai fini del computo della media della valutazione annuale, sarà attribuito nel quadrimestre/semestre oggetto di mancata valutazione il punteggio pari a zero.

Per il personale in distacco sindacale o assente tutelato secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione, la valutazione standard attribuita (80) è equiparata al punteggio massimo previsto per il restante personale (100).

❖ Qualificazione professionale maturata

Per la categoria A:

Punti 19: viene attribuito un punteggio di 1,266 punti per ogni anno intero e continuativo di permanenza nell'attuale posizione giuridica rivestita (senza considerare eventuali periodi di congedo non utili ai fini dell'anzianità di servizio), fino ad un massimo di 15 anni;

Per ogni frazione di anno viene attribuito un punto-mese (punto mese: $19/180 = 0,1055$), intendendosi per mese intero la frazione dello stesso superiore a 15 giorni.

Per le categorie B, C, D

Punti 18: viene attribuito un punteggio di **1,2 punti** per ogni anno intero e continuativo di permanenza **nell'attuale posizione giuridica rivestita** (senza considerare eventuali periodi di congedo non utili ai fini dell'anzianità di servizio), **fino ad un massimo di 15 anni**;

Per ogni frazione di anno viene attribuito un punto-mese (punto mese: $18/180 = 0,10$), intendendosi per mese intero la frazione dello stesso superiore a 15 giorni.

❖ Competenza professionale

Per la categoria A:

- Punti 1 per il possesso del Diploma di scuola media superiore;

Per la categoria B -

- **Punti 1:** per il possesso del Diploma di scuola media superiore;
- **Punti 1:** per il possesso del Diploma di Laurea.

Per la categoria C

- **Punti 2:** per il possesso del Diploma di Laurea

Per la categoria D

- **Punti 2:** per il possesso della 2[^] Laurea – Dottorato di ricerca – Abilitazione professionale –Scuola di specializzazione post lauream; intendendosi per 2[^] laurea il possesso di un'ulteriore laurea vecchio ordinamento o laurea magistrale a ciclo unico o seconda laurea triennale, mentre per quanto attiene l'abilitazione professionale sarà valutata solo se non richiesta per l'accesso dall'esterno

Si riporta, qui di seguito, il punteggio previsto nei vari ambiti:

Descrizione	Cat.egoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D
Fattore di valutazione	<i>Peso</i>	<i>Peso</i>	<i>Peso</i>	<i>Peso</i>
Valutazione della Performance individuale	80	80	80	80
Qualificazione professionale maturata	19	18	18	18
Competenza professionale:				
1) Diploma scuola media superiore	1	1		
2) Laurea		1	2	
3) 2 [^] Laurea- Dottorato di ricerca – Abilitazione professionale – Scuola di specializzazione post lauream				2
Totale Punteggio	100	100	100	100

La progressione economica è attribuita con graduatoria suddivisa per ciascuna categoria ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto, individuati in ordine decrescente fino alla concorrenza del budget previsto per ciascuna categoria.

In caso di parità di punteggio, si terrà conto dei seguenti **criteri di precedenza** indicati nell'ordine di relativa applicazione:

Maggiore anzianità di servizio maturata con rapporto a tempo indeterminato o determinato presso questa Amministrazione Comunale;

In caso di ulteriore parità, si terrà conto della maggiore anzianità anagrafica del dipendente.

Per l'anno 2022, le P.E.O. sono attribuite, per ciascuna categoria giuridica, ad un contingente pari a circa il 45% del personale in servizio alla data dell'01/01/2022 presso il Comune di Palermo e comunque sino alla concorrenza delle risorse complessivamente stanziate per singola categoria.

Nel caso in cui si rendessero disponibili ulteriori risorse nell'ambito di ciascuna categoria, le stesse saranno suddivise proporzionalmente fino al limite del 50% per singola categoria.

Le parti convengono che l'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dall'01/01/2022, anno nel quale è stato sottoscritto il presente contratto decentrato integrativo, che prevede l'attivazione dell'istituto, con la relativa copertura finanziaria.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Art. 3 – Integrazione art. 16, lett. a) del CCDI

In ordine all'istituto per specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies, co. 2 del CCNL 21/05/2018, è stata integrata la lett. a) inserendo dopo la parola sportello demografico “e presso la Toponomastica”.

- Per la parte economica, si illustrano qui di seguito, le novità apportate con la predetta ipotesi:

Fermo restando, quanto già esplicitato in premessa, il fondo delle risorse decentrate, per l'anno 2022, così come illustrato nella relazione tecnica, è stato individuato in complessive **€ 19.130.061,27**, al netto delle rate ex 40, comma 3 quinquies del D.Lgs. 165/01. Il predetto importo tiene conto, altresì, delle risorse a destinazione vincolate pari a **€ 1.301.837,03** e delle risorse non utilizzate nell'anno 2021 pari a **€ 2.417.443,57**.

Le risorse complessivamente destinate alla contrattazione ammontano a € 15.410.780,67, di cui € 15.395.210,22 quali risorse stabili e € 15.570,45 quali risorse variabili.

A seguito di una rimodulazione delle assegnazioni di alcuni istituti contrattuali, per l'anno 2022, è stato possibile, prevedere di poter effettuare per circa 2304 unità una progressione economica, con decorrenza dall'01/01/2022, così come illustrato al successivo punto E).

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

Fondo Indennità di Comparto	€	1.400.000,00
Fondo per la progressione economica orizzontale e per la riclassificazione	€	4.796.056,57
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. 14/09/00 personale asilo nido	€	136.600,00
Fondo Indennità ex art. 6 CCNL 5/10/01	€	98.000,00
Fondo compensi performance individuale personale	€	3.910.306,65
Fondo compensi performance individuale specifica area di vigilanza	€	993.000,00
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
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	€	173.200,00
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)	€ 67.550,00
Indennità funzione di P.M.	€ 138.000,00
Indennità di servizio esterno P.M.	€ 147.320,00
Totale destinato alla contrattazione	€ 15.395.210,22
Compensi a destinazione vincolata	€ 1.301.837,03
Fondo compensi aggiuntivo performance individuale	€ 2.294.749,81
Fondo Differenziazione premio individuale	€ 138.264,21
Totale complessivo anno 2022	€ 19.130.061,27

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

All'Istituto delle Progressioni economiche orizzontali viene destinata una quota del fondo in misura pari a € 4.796.056,57.

Atteso che l'art. 16 del CCNL 21/05/2018 prevede che la PEO è riconosciuta ad una quota limitata dei dipendenti il numero complessivo che potrà beneficiare del predetto istituto per l'anno 2022 è pari a 2.304 unità su 5115 unità complessive, pari a circa il 45%, con una spesa complessiva di € 1.586.056,57, così suddivise:

Categoria	UNITÀ IN SERVIZIO ALL'01/01/2022	N. UNITA' PER CATEGORIA (CON ARROTONDAMENTO PER ECCESSO)
A	485	219
B	2.261	1018
C	1.450	653
D	919	414
TOTALE	5.115	2.304

La predetta percentuale potrà essere elevata sino alla concorrenza delle risorse individuate per ciascuna categoria, e comunque entro il limite del 50% del personale in servizio al 01/01/2022.

Il predetto importo viene finanziato dalle risorse stabili a seguito di rimodulazione dei seguenti budget:

➤ Risparmi per cessazioni anno 2021/22 sul fondo PEO	790.000,00
➤ Risparmi per cessazioni anno 2021/22 sul fondo indennità di comparto	330.000,00
➤ Risparmi performance individuale	132.446,67
➤ Risparmi performance specifica P.M.	179.000,00
➤ Risparmi performance specifica canile municipale	11.500,00
➤ Risparmi art. 70 quinque, comma 2	48.650,00
➤ Risparmi indennità condizioni di lavoro	17.477,17
➤ Incremento Ria anno 2021	<u>76.982,73</u>
Totale	<u>1.586.056,57</u>

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 2022, 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

All'art. 26 dell'ipotesi di accordo economico, le parti hanno concordato che:

- 1) nelle more della definizione dell'accordo economico 2023 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 30/04/2023, data entro la quale s'impegnano a ridefinirne gli importi sulla base delle risorse finanziarie effettivamente disponibili;
- 2) saranno destinate nell'anno 2023 parte delle risorse che si renderanno disponibili a seguito dell'estinzione della decurtazione ex art.40, comma 3 quinque del D.Lgs 165/2001, pari a € 1.797.760,63, al completamento delle progressioni orizzontali per il restante 50% del personale che non risulterà beneficiario delle PEO effettuate nel 2022.
- 3) a far data dal 01/01/2023 sarà riconosciuto in misura intera al personale part-time o ad orario ridotto con un numero di ore inferiore a 36, il compenso legato all'ambito "C" (qualità del contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza) del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Palermo, lì 11/11/2022

**Il Presidente della Delegazione Trattante
Dott. Raimondo Liotta**