



Comune di Palermo

AREA DELLE RELAZIONI ISTITUZIONALI, SVILUPPO E RISORSE UMANE

Staff Dirigente di Settore Risorse Umane

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di Contratto integrativo relativo ai criteri di utilizzazione del fondo, per l'anno 2018, dei dipendenti del Comune di Palermo

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi dell'11/02/2019 Sottoscrizione contratto definitivo del 9/04/2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <p>Presidente: Segretario Generale – <i>Dr. Antonio Le Donne</i> Componenti: Ragioniere Generale – <i>Dr. Bohuslav Basile</i> Dirigente Settore Risorse Umane – <i>D.ssa Paola Di Trapani</i></p> <p>Organizzazioni Sindacali: ammesse alla contrattazione: CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FPL, CSA, ed R.S.U.</p> <p>Firmatarie della preintesa: CGIL/FP, UIL/FPL, CSA ed R.S.U.</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente Comparto Funzioni Locali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Criteri di utilizzazione del fondo, per l'anno 2018, dei dipendenti del Comune di Palermo.

	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori.</p>
	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</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. Il Collegio ritiene:</p> <p><i>“1. Che il Fondo delle risorse decentrate del Comune di Palermo per l'anno 2018, oggetto della presente certificazione, sia stato calcolato e quantificato coerentemente con quanto contemplato dall'art. 67 del nuovo CCNL del 21/05/2018.</i></p> <p><i>2. Che tuttavia <u>non risultano essere stati rispettati i limiti di invarianza di spesa, così come previsto dal D.lgs. 75 del 25/05/2017.</u></i></p> <p><i>3. Che ai fini del confronto per il rispetto dei vincoli, di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75 del 25/05/2017, l'importo del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 debba essere rideterminato, ai fini della quantificazione del tetto massimo dello stesso da applicarsi all'anno 2018, e anni successivi, al netto delle risorse corrisposte e non dovute, a seguito verifica MEF”</i></p> <p>Atteso che in ordine a tale problematica sono state espresse posizioni diverse, sia dal Collegio sia dalla Ragioneria Generale, il dirigente competente “ratione materiae”, ha rappresentato che chiederà apposito parere in merito alla Ragioneria Generale dello Stato e che, nelle more di acquisire il predetto parere, i cui tempi di riscontro sono incerti e non prevedibili, procederà, previa autorizzazione, alla sottoscrizione del contratto integrativo relativo ai criteri di utilizzazione del fondo per l'anno 2018, nella considerazione peraltro che in entrambe le diverse modalità di calcolo, i limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017 per l'anno 2018 risultano rispettati.</p>
	<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p> <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 2018 è stato adottato con delibera di G.C. n. 176 del 11/12/2018.</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 delibera n. 16 del 09/02/2016 la Giunta Comunale ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione dei Fenomeni Corruittivi del Comune di Palermo per il triennio 2016/2018 che, al proprio interno, contiene una sezione riguardante il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</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 anno 2015)</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>Non sussiste l'obbligo di validazione da parte dell'OIV ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009.</p>

Eventuali osservazioni:

II. 2 Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato dell'ipotesi di Contratto integrativo relativo ai criteri di utilizzazione del fondo, per l'anno 2018, dei dipendenti del Comune di Palermo

(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)

A) Illustrazione di quanto disposto dall'ipotesi di Contratto integrativo relativo ai criteri di utilizzazione del fondo, per l'anno 2018, dei dipendenti del Comune di Palermo

Premesso che:

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.

Considerato che il predetto CCNL è entrato in vigore ad anno avanzato e che la costituzione definitiva del Fondo – a causa delle diverse misure definitive adottate nel corso dell'anno in funzione dei rilievi mossi dal MEF - è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 679 dell'11/12/2018, l'anno 2018 deve essere considerato un anno transitorio che vede, da un lato l'applicazione degli istituti disciplinati con i precedenti CCDI sottoscritti in data 7/12/2009 e in data 11/05/2017, e dall'altro l'avvio dei lavori di adeguamento al nuovo contratto.

Pertanto, le parti hanno concordato di procedere alla sottoscrizione di un contratto “ponte”, avente valore fino al 31/12/2018 il quale - in applicazione del principio dell'ultrattività previsto dall'art. 8, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018 (principio peraltro da ultimo ribadito dall'ARAN in data 19/9/2018 in occasione della Conferenza Stato – Regioni) – potrà continuare ad avere validità fino alla stipula del nuovo CCDI e contestualmente di avviare, entro il prossimo mese di Febbraio 2019, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.

In data 11/02/2019, è stata pertanto sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo relativo ai criteri di utilizzazione del fondo, per l'anno 2018, dei dipendenti del Comune di Palermo e sono stati definiti i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, secondo quanto stabilito dal nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 21/05/2018.

Fatta questa premessa, passando all'illustrazione di dettaglio dell'articolato si rappresenta che:

- **Part. 1 e 2** definisce sia il campo di applicazione, efficacia e durata, sia l'individuazione delle risorse decentrate per la contrattazione per l'anno 2018, prevedendo nello specifico che:
 - l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, in servizio presso il Comune di Palermo, con esclusione dei dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato da un CCNL diverso da quello del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali;
 - il fondo delle risorse decentrate, per l'anno 2018, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regioni e Autonomie Locali, è stato quantificato dallo Staff Capo di Gabinetto con determinazioni dirigenziali n. 110 del 28/12/2017 e n. 32 del 14/05/2018 e dallo Staff Dirigente Settore Risorse Umane con determinazioni dirigenziali n. 679 dell'11/12/2018 e n. 735 del 21/12/2018, quantificato in complessivi € 17.840.065,77;
- **Particolo 3**, definisce l'utilizzo delle risorse decentrate, evidenziando che, a fronte di risorse stabili quantificate in € 16.194.511,02 si prevede un utilizzo per istituti aventi le caratteristiche della stabilità (progressioni orizzontali, indennità di comparto, indennità di direzione e di staff ex art. 37, comma 4, del CCNL 6/7/95, indennità del personale asilo nido) per complessivi € 7.321.143,94; ne consegue, pertanto, che, come attestato nella relazione tecnico-finanziaria, il fondo soddisfa la condizione per cui le risorse stabili finanziano interamente gli istituti contrattuali e che, inoltre, la disponibilità residuale di risorse decentrate stabili per € 8.873.367,08, unitamente alle risorse variabili per €

1.645.554,75, per un ammontare complessivo di € 10.518.921,83, finanziano gli istituti aventi carattere di variabilità ed eventualità.

- **Gli articoli 4-5** definiscono le assegnazioni finanziarie dell'istituto della performance individuale di tutto il personale dell'area comparto, per l'importo rispettivamente pari ad € 2.821.621,16 ed € 2.425.173,25 per il personale appartenente alla Polizia Municipale.

Considerato che, i rilievi mossi dal MEF hanno avuto refluenze sulla costituzione del fondo del salario accessorio e che le risorse finanziarie, per l'anno 2018, non hanno consentito di confermare le medesime misure dei compensi di performance, già individuate nell'anno precedente, si è proceduto alla rideterminazione delle predette, apportando una significativa riduzione, su base annuale, pari al 23,33%.

Considerato che, secondo le indicazioni fornite dall'ARAN nell'incontro del 19 settembre 2018 in sede di Conferenza Stato-Regioni e del parere CFL38 dell'ARAN, si è proceduto, a seguito del confronto avviato con le OO.SS., all'implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7, del CCNL 21/05/2018;

Considerato, altresì, che le risorse destinate nell'anno 2018 al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O/A.P, non sono state utilizzate nel corso del medesimo anno in quanto i relativi incarichi non sono stati prorogati e sono tutti cessati al 10/01/2018, si è proceduto, solo per il 2018, ad incrementare le risorse del Fondo delle risorse decentrate del personale, sensi di quanto previsto dall'art. 15, comma 7, del citato CCNL 21/05/2018 per l'importo complessivo di € 1.183.171,48;

Il predetto importo è stato destinato per integrare il Fondo della Performance individuale del personale del comparto e del personale dell'Area di Vigilanza, rideterminando le misure dei compensi del III quadrimestre 2018, secondo quanto indicato all'**art. 16 della predetta ipotesi**, riducendo il gap dal 23,33% all'1% (riduzione delle misure del compenso da un minimo di € 5,80 ad € 11,28 lordi).

- **Gli articoli 6 - 14** definiscono le assegnazioni finanziarie degli istituti inerenti l'attività lavorativa prestata in giornata festiva, la turnazione, la reperibilità, il rischio, il maneggio valori ed il disagio, le specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1/4/99 ed ex art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1/4/99 confermando le assegnazioni finanziarie con le stesse misure del compenso dell'anno precedente, ad eccezione dell'indennità di rischio (art. 10) e indennità di disagio (art. 12) che gli importi sono stati riallineati agli importi liquidati nell'anno e alle cessazioni dal servizio intervenute nell'anno precedente.
- **L'art. 15** definisce la destinazione dell'importo di € 436.640,94, che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale Area Comparto, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21/05/2018, quali incentivi ai tecnici con disciplina antecedente il D.lgs. 50/2016 (€ 37.974,48), incentivi ai tecnici con disciplina ex art. 113 D.lgs. 50/2016 (€ 316.174,63), compensi avvocati per sentenze favorevoli ex art. 27 CCNL 98/01 (€ 40.190,00), compensi avvocati per sentenze favorevoli con spese compensate ex art. 27 CCNL 98/01 (€ 14.694,54) e compensi istat (€ 27.607,29). I predetti compensi vengono impegnati e liquidati dai dirigenti competenti sui capitoli di spesa di propria pertinenza.

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

Sulla base dei criteri indicati negli articoli 2 “criteri di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2018” le risorse vengono destinate agli istituti contrattuali come di seguito indicato:

Fondo Indennità di Comparto	€	2.030.000,00
Fondo per la progressione economica orizzontale e per la riclassificazione	€	4.974.191,54
Fondo indennità ex art. 37 c.4 CCNL 6/7/95)	€	66.362,00
Fondo Indennità ex art. 31 C.C.N.L. 14/09/00 personale asilo nido	€	146.600,00
Fondo Indennità ex art. 6 CCNL 5/10/01	€	104.000,00
Fondo compensi performance individuale personale	€	2.821.621,16
Fondo compensi performance individuale personale area di vigilanza	€	2.425.173,25
Integrazione fondo compensi performance individuale	€	1.183.171,48
Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo personale		

area di vigilanza (Art. 24 c. 1 del CCNL 14/09/2000)	€	450.000,00
Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo (art. 24 comma 1 e 5) per il restante personale	€	209.000,00
Fondo compensi per indennità di turnazione Polizia Municipale	€	2.090.700,00
Fondo compensi per indennità di turnazione altri uffici	€	350.000,00
Fondo compensi per indennità di reperibilità	€	250.500,00
Fondo per indennità di rischio	€	60.000,00
Fondo per indennità di maneggio valori	€	5.000,00
Fondo per indennità di disagio	€	70.000,00
Fondo compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità per il personale della categoria B/C/D (art. 17 c. 2 lett. f. CCNL 1/4/99)	€	122.500,00
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. 17 c. 2 lett. i CCNL 1/4/99)	€	86.100,00
Fondo compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge ex art. 67, comma 3, CCNL 21/05/2018	€	<u>436.640,94</u>
Totale complessivo utilizzo risorse	€	<u>17.840.065,77</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 4 e 5, sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal D.Lgs. n. 150/09, confermato dal D.Lgs. 74/2017.

Sulla base delle indicazioni nello stesso contenute l'A.C. ha adottato 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 successive modifiche ed integrazioni.

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 del OIV, della percentuale del grado di raggiungimento degli obiettivi dei servizi dirigenziali.

Per l'anno 2018, non sono previste risorse finanziarie al predetto istituto.

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

L'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse per l'anno 2018 non prevede nuove progressioni economiche.

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

Nell'ipotesi di contratto integrativo relativo ai criteri di utilizzazione del fondo, per l'anno 2018, la corresponsione dei compensi relativi per i funzionari legali, per il personale tecnico e per i beneficiari dei compensi ISTAT, trovano copertura sugli appositi stanziamenti del bilancio 2018/2020, fermo restando che la verifica della conformità dell'utilizzo degli istituti alle specifiche disposizioni di legge, nonché l'impegno e la liquidazione dei relativi compensi restano ascritti alla competenza ed alle valutazione dei rispettivi dirigenti.

Nella predetta ipotesi di contratto integrativo si è previsto lo stanziamento di ulteriori somme aggiuntive destinate alla performance individuale, ne deriva che il risultato che ci si attende è un assiduo impegno e coinvolgimento del personale nel far sì che la propria attività, nell'ambito delle unità organizzative di appartenenza incardinate nei diversi servizi dirigenziali, sia preordinata al raggiungimento pieno degli obiettivi assegnati e, pertanto, al miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi offerti al cittadino sia al trend positivo dei risultati del proprio servizio dirigenziale di appartenenza.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Si trasmette a corredo di quanto esposto:

- ✓ ipotesi di contratto integrativo relativo ai criteri di utilizzazione del fondo, per l'anno 2018, dei dipendenti del Comune di Palermo.

Il Collegio dei Revisori vorrà valutare anche la coerenza delle parti non ritenute pertinenti:

Palermo, lì 9/04/2019

Il Capo Area delle Relazioni Istituzionali,
Sviluppo e Risorse Umane
f.to D.ssa Licia Romano

Il Presidente Delegazione Trattante
f.to Dr. Antonio Le Donne