



Comune di Palermo

DIREZIONE GENERALE E PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

STAFF DIREZIONE GENERALE

DIRETTORE GENERALE VICARIO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di modifica e integrazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023/2025 e Ipotesi di Accordo Economico sull'utilizzo delle risorse decentrate del personale Area Comparto per l'anno 2024

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	27/11/2024 - Ipotesi di modifica e integrazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023/2025, già sottoscritto in data 29/12/2023; 27/11/2024 - Ipotesi di Accordo Economico sull'utilizzo delle risorse decentrate del personale Area Comparto per l'anno 2024
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica: Anno 2023/2025 Parte economica: Anno 2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Direttore Generale Vicario : <i>Dr. Sergio Maneri</i> Componenti: Ragioniere Generale – <i>Dr. Bohuslav Basile</i> Capo Area Risorse Umane – <i>D.ssa Antonella Ferrara</i> Organizzazioni Sindacali: ammesse alla contrattazione: CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FPL, CSA/Regione EE.LL. ed R.S.U. Firmatarie delle pre intese del 19/11/2024: CSA; UIL/FPL; CISL/FP;
Soggetti destinatari	Personale non dirigente Comparto Enti Locali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Disciplina degli istituti e delle materie che il CCNL 16/11/2022 demanda alla contrattazione, ai sensi dell'art. 7, comma 4; b) Importi e modalità di utilizzo risorse decentrate per l'anno 2024, ai sensi dell'art. 80 del CCNL 16/11/2022;

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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.
	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 Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?
		Il piano della performance per l'anno 2024 è inserito, quale allegato, in seno al PIAO 2024-2026 adottato con delibera di G.C. n. 75 del 11/04/2024.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?
		Il Piano Triennale di Prevenzione dei Fenomeni Corruttivi del Comune di Palermo per il triennio 2024/2026 che, al proprio interno, contiene la sezione riguardante il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, è inserito, quale allegato, in seno al PIAO 2024-2026 adottato con delibera di G.C. n. 75 del 11/04/2024.
		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 anno 2024).
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009?		
La relazione della performance per l'anno 2024 non è stata validata dall'OIV in quanto le attività dirigenziali non sono state oggetto di valutazione		
Eventuali osservazioni:		

II. 2 Modulo 2 - Illustrazione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il Triennio 2023/2025 e dell'ipotesi di accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2024

(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 nell'ipotesi di integrazione e modifica del CCDI per il triennio 2023/2025 e dell'ipotesi di accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2024, sottoscritte entrambe in data 27/11/2024

Premesso che:

- In data 16/11/2022 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, l'Ipotesi di integrazione e modifica del CCDI 2023/2025 (di seguito denominato CCDI), che disciplina le materie oggetto di contrattazione, di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 16/11/2022.
- Le principali innovazioni contenute nell'Ipotesi di integrazione e modifica del CCDI 2023/2025 riguardano:
 - Per il personale in part-time o ad orario ridotto, con numero di ore inferiori a 36, il compenso della performance individuale sarà corrisposto in misura intera, in relazione ai tre ambiti, ovvero: Ambito a) risultati raggiunti dall'unità organizzativa di appartenenza; Ambito b) comportamenti professionali ed organizzativi; Ambito c) qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.
 - viene ricompresa la figura del Direttore responsabile di cimitero comunale, quale titolare di indennità di specifica responsabilità, in quanto ad essa sono affidate competenze particolarmente complesse legate al coordinamento di tutte le attività inerenti alla gestione dei cimiteri cittadini ampliando, in tal modo, la platea dei beneficiari cui viene corrisposta la predetta indennità;
 - vengono incrementate a 1.000,00 euro le misure dei compensi annui per funzioni già previste nella precedente sessione negoziale quali quelle di: Responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorato; Responsabilità derivante dallo svolgimento di funzioni operative afferenti al servizio di protezione civile; Responsabilità derivante dallo svolgimento di funzioni operative afferenti al servizio URP; Responsabilità derivante dallo svolgimento di funzioni di ufficiale giudiziario ai messi notificatori.
 - Viene adeguata a 4.000,00 euro l'indennità per la funzione di Responsabile unità scolastiche circoscrizionali;
 - viene ampliato da 56 a 66 il numero massimo di unità previste per il Progetto Performance Individuale Specifica Impianti Sportivi e da 22 a 28 il numero massimo di unità previste per il Progetto Performance Individuale Specifica Centri di Informazione Turistica;

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.

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

Al comma 21 è stato previsto, per il personale in part-time o ad orario ridotto, con numero di ore inferiori a 36, che il compenso della performance individuale sia corrisposto in misura intera, in relazione ai tre ambiti di valutazione, ovvero: Ambito a) risultati raggiunti dall'unità organizzativa di appartenenza; Ambito b) comportamenti professionali ed organizzativi; Ambito c) qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.

Art. 9 – Progetto Performance Individuale Specifica Impianti Sportivi

Al comma 1, è stato ampliato da 56 a 66 il numero massimo di unità di personale previsto per il Progetto Performance Individuale Specifica Impianti Sportivi.

Al comma 2, è stata ampliata l'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro da 27 a 31 volte all'anno per garantire la copertura dei servizi nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali.

Art. 11 – Progetto Performance Individuale Specifica Centri di Informazione Turistica

Al comma 1, è stato ampliato da 22 a 28 il numero massimo di unità di personale previsto per il Progetto Performance Individuale Specifica Centri di Informazione Turistica.

Artt. 15 – Differenziazione del Premio Individuale

È stato introdotto il comma 4 che prevede, per il personale in part-time e/o ad orario ridotto, che il compenso sia corrisposto in misura intera.

Art. 16 – Criteri per la progressione economica all'interno delle aree

La disciplina dei criteri per la progressione economica all'interno delle aree è rimasta la stessa prevista dal CCDI 2023/2025, sottoscritto in data 29/12/2023, sulla base della quale, in seno all'art. 5 dell'ipotesi di accordo economico, è stata individuata nel 34% la percentuale dei possibili beneficiari rispetto al personale a tempo indeterminato, avente diritto, in servizio al 1° gennaio e comunque fino alla concorrenza delle risorse stimate pari ad € 965.350,00.

Art. 19 – Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

Al comma 7, lett. j), l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità relativa all'incarico di Responsabile tecnico del gruppo di reperibilità per interventi di protezione civile ed edilizia pericolante è stata estesa al personale appartenente all'Area degli Istruttori.

Al comma 7, lettera v), è stata aggiunta la figura del Direttore responsabile di cimitero, quale titolare di indennità di specifica responsabilità, e la misura dell'indennità è riconosciuta fino ad un massimo di € 3.000,00, elevabile fino a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed E.Q.

Viene confermata la disciplina precedente riguardo alle altre figure alle quali è corrisposta l'indennità per specifiche responsabilità. Sotto il profilo economico è stata incrementata a € 1.000,00 la misura dell'indennità per le figure di cui alle lettere o), p), q), r) del comma 3 dell'art. 23 dell'ipotesi di accordo economico e, altresì incrementata a € 4.000,00 la misura dell'indennità per la figura di cui alla lett. d) relativa al Responsabile unità scolastiche circoscrizionali.

Art. 31 - Risorse non utilizzate

Al comma 1 viene previsto che le risorse derivanti dalle somme non utilizzate vengano destinate nell'anno successivo, per un importo pari a € 160.000,00 al fondo compensi di performance organizzativa specifica e per la rimanente parte al fondo compensi performance individuale.

Al comma 2 viene previsto che l'attivazione dei progetti di performance organizzativa specifica potrà essere effettuata previa verifica e ricognizione delle economie anno 2024, a partire dal secondo semestre 2025, secondo le modalità stabilite dall'art. 6 del CCDI.

Art. 34 – Disposizioni finali

Le parti si sono impegnate a rivedere, a far data dal 2025, i criteri per la progressione economica all'interno delle aree e i criteri relativi alla correlazione tra i compensi aggiuntivi corrisposti ai titolari di incarichi di E.Q. e la retribuzione di risultato.

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 2024" le risorse sono state destinate agli istituti contrattuali come di seguito indicato:

a) Fondo Indennità di Comparto	€	1.603.313,00
b) Fondo progressioni orizzontali/differenziali stipendiali	€	7.090.269,87
c) Fondo per indennità di direzione e di staff ex art. 37, co. 4, CCNL 6/07/95	€	10.000,00
d) Fondo Indennità ex art. 31 C.C.N.L. 14/09/00 per il personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia	€	113.000,00
e) Fondo Indennità ex art. 6 CCNL 5/10/01 per il personale docente delle scuole dell'infanzia	€	74.000,00
a) Fondo compensi performance individuale personale	€	4.241.087,10
b) Fondo compensi performance individuale specifica area di vigilanza	€	882.000,00
c) Fondo compensi performance individuale specifica impianti sportivi	€	100.488,00
d) Fondo compensi performance individuale specifica attività culturali	€	170.500,00
e) Fondo compensi performance individuale specifica C.I.T.	€	36.400,00

f) Fondo compensi performance individuale specifica servizi cimiteriali	€	35.700,00
g) Fondo compensi performance individuale specifica sportelli demografici	€	78.500,00
h) Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo personale area di vigilanza (Art. 24 c. 1 del CCNL 14/09/2000)	€	262.000,00
i) Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo (art. 24 comma 1 e 5) per il restante personale	€	200.000,00
j) Fondo compensi per indennità di turnazione Polizia Municipale	€	1.600.000,00
k) Fondo compensi per indennità di turnazione altri uffici	€	300.000,00
l) Fondo compensi per indennità di reperibilità	€	240.000,00
m) Fondo indennità condizioni di lavoro	€	140.000,00
n) Fondo compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità per il personale della categoria B/C/D	€	1.301.000,00
o) Indennità funzione di P.M.	€	178.500,00
p) Indennità di servizio esterno P.M.	€	263.350,00
q) Fondo compensi performance individuale	€	350.381,67
r) Fondo performance organizzativa specifica	€	250.462,50
s) Compensi a destinazione vincolata	€	<u>2.621.328,49</u>
Totale destinazione anno 2024	€	<u>22.142.280,63</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 5 e 7, 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 area d'inquadramento (ex categoria) del personale nella presente ipotesi di accordo economico al punteggio attribuito con cadenza semestrale nell'apposita scheda di valutazione.

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

Le progressioni economiche all'interno delle aree, per l'anno 2024, sono previste per un numero pari a n. 1139 unità, secondo le modalità disciplinate dall'art. 16 del CCDI 2023/2025. Il presente accordo è coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche stabilito dall'art. 23 del D. Lgs. N. 150/2009, in quanto prevede che la selezione tra i dipendenti venga effettuata mediante la formulazione di una graduatoria che tiene conto non solo dell'esperienza acquisita dal dipendente nella categoria immediatamente inferiore, ma anche degli esiti della valutazione dell'attività svolta dal dipendente con riferimento a un periodo triennale e del possesso e/o conseguimento di titoli culturali e professionali.

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 2024, fermo restando che la verifica della conformità dell'utilizzo degli istituti, nonché l'impegno e la liquidazione dei relativi compensi resta ascritta alla competenza ed alle valutazioni dei rispettivi dirigenti.

L'ipotesi di accordo economico per l'anno 2024, definito sulla base delle direttive del Sindaco, si pone come obiettivo l'implementazione dei livelli qualitativi dei servizi forniti all'utenza attraverso la crescita professionale e la responsabilizzazione dei propri dipendenti

Ne deriva che il risultato che ci si attende dalla sottoscrizione della predetta ipotesi di accordo economico annuale è un maggiore coinvolgimento del personale nei processi organizzativi dell'ente preordinato al raggiungimento di specifici obiettivi assegnati e, conseguentemente, un miglioramento dei livelli quali/quantitativi dei servizi offerti al cittadino.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

nessuna

Palermo, lì 28/11/2024

**D.G.V.
Sergio Maneri**