



Comune di Palermo
AREA DIREZIONE GENERALE E
PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**Ipotesi di 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 2023**

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	12/12/2023 - Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023/2025; 12/12/2023 - Ipotesi di Accordo Economico sull'utilizzo delle risorse decentrate del personale Area Comparto per l'anno 2023
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica: Anno 2023/2025 Parte economica: Anno 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Direttore Generale Vicario : <i>Dr. Sergio Maneri</i> Componenti: Ragioniere Generale – <i>Dr. Bohuslav Basile</i> Dirigente Settore 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 della preintese del 12/12/2023 : CSA; UIL/FPL;
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 2023, ai sensi dell'art. 80 del CCNL 16/11/2022;

Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</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>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>Il piano della performance per l'anno 2023 è stato adottato con delibera di G.C. n. 261 del 1/09/2023 ed è inserito quale allegato del PIAO.</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 30/03/2023 la Giunta Comunale ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione dei Fenomeni Corrottivi 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. Il predetto piano è stato inserito quale allegato del PIAO</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 2023).</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 della performance per l'anno 2023 non è stata validata dall'OIV in quanto le attività dirigenziali non sono state oggetto di valutazione</p>
<p>Eventuali osservazioni:</p>		

II. 2 Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato 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 2023

(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 CCDI per il triennio 2023/2025 e dell'ipotesi di accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023, sottoscritte entrambe in data 12/12/2023**

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, con nota n. 1520189 del 28/11/2023, 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, la bozza del nuovo 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 CCDI 2023/2025 riguardano:
 - l'introduzione di progetti specifici di performance individuale finalizzati ad incrementare e migliorare le prestazioni dei servizi resi al cittadino, attraverso l'adozione dell'orario multiperiodale (programmazione di lavoro plurisettimanale, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali), che consente l'ampliamento delle fasce orarie di apertura pomeridiana/serale delle strutture interessate, quali le postazioni decentrate e gli sportelli dei servizi demografici (stato civile e anagrafe), i siti culturali;
 - viene ampliata, altresì, la platea dei beneficiari cui viene corrisposta l'indennità per specifiche responsabilità con l'introduzione di un congruo numero di unità legate a nuove funzioni, quale quello di responsabile di attività/funzione, dell'essere punto di riferimento tecnico/amministrativo o contabile in procedimenti complessi, così come previsto dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022, nonché l'incremento delle misure dei compensi annui per quelli già previsti nella precedente sessione negoziale;
 - l'incremento delle misure dei compensi legati alla prestazione giornaliera, quali indennità condizione di lavoro e servizio esterno della P.M.

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.

Arts. 1-2-3-4 – Oggetto e obiettivi – Ambito di applicazione –Durata - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

Gli articoli 1, 2, 3 e 4 definiscono l'oggetto del CCDI, il cui ambito di applicazione riguarda tutto il personale, esclusi i dirigenti, il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL del Comparto delle Funzioni Locali. Viene precisato, in conformità all'art. 8 CCNL 16/11/2022, che la parte normativa dell'accordo, i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, ha valenza triennale mentre la parte economica, con cui si definiscono i criteri di ripartizione e destinazione delle risorse, ha valenza annuale e che il contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCDI.

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

L'articolo disciplina i criteri di valutazione e corresponsione dei compensi correlati alla performance organizzativa ed individuale, il cui fine è il miglioramento dell'efficienza dell'azione amministrativa e della qualità dei servizi resi.

Riguardo ai criteri di valutazione nessuna modifica è stata introdotta rispetto a quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della Performance

Arts. da 6 a 14 – Criteri generali per l'attribuzione dei compensi correlati alla Performance Individuale Specifica

Gli articoli da 6 a 14 disciplinano i criteri generali per l'attribuzione dei compensi correlati ai progetti di Performance Individuale Specifica di determinate strutture, quali l'Area della Polizia Municipale, l'Area della Cultura, gli Impianti Sportivi, i Centri di Informazione Turistica, gli Impianti Cimiteriali, gli Sportelli dei Servizi Demografici e gli Eventi Culturali; tali progetti sono finalizzati al miglioramento e all'ampliamento dei servizi da fornire ai cittadini durante l'intero anno solare, comprese le giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali, nonché nei giorni feriali tramite apertura pomeridiana/serale.

Per ogni struttura sopra indicata sono individuati uno o più progetti di performance individuale specifica, a cui potrà aderire, su base volontaria, il personale, indipendentemente dall'essere ad orario pieno o ad orario ridotto. Detto personale effettuerà la prestazione, normalmente, dal lunedì al venerdì tranne nelle settimane in cui effettuerà un orario di lavoro plurisettimanale, con un numero maggiore o minore rispetto alla media delle ore contrattualmente previste ed il maggiore compenso si basa sul numero di variazioni dell'orario plurisettimanale effettuate nell'arco dell'anno.

In particolare, per quanto riguarda la Polizia Municipale sono individuati cinque distinti progetti, finalizzati allo svolgimento di servizi territoriali esterni.

Artt. 15 – Differenziazione del Premio Individuale

La disciplina prevista per la differenziazione del premio individuale prevede che al 20% dei dipendenti più meritevoli viene attribuita una maggiorazione del 30% della misura del compenso di performance individuale, in funzione dell'area di inquadramento. Inoltre, è stato introdotto un ulteriore criterio in caso di parità di punteggio, al fine di consentire una rotazione dei potenziali beneficiari, quale quello di non avere conseguito la maggiorazione nell'ultimo biennio.

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

La disciplina dei criteri per la progressione economica all'interno delle aree è la stessa prevista nella tornata contrattuale precedente, modificata solo secondo quanto previsto dal vigente CCNL 16/11/2022; ciò consente, così come già concordato, di definire nell'anno 2024 il completamento delle progressioni già iniziate negli anni 2022 e 2023.

Art. 17 – Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018

Si conferma la disciplina prevista dal CCDI 2019/2021 che prevede i criteri per l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, destinata a remunerare lo svolgimento di attività, che comportano disagio, rischio e maneggio valori. Sono state individuate le prestazioni nonché i profili professionali. Sono state, altresì, individuate per il personale incaricato al maneggio di somme o altri valori in contanti o titoli equipollenti, le fasce medie mensili dei valori maneggiati, al fine di corrispondere la relativa indennità. Per le predette attività è stato previsto l'incremento delle misure da € 2,50 a € 3,50 giornalieri per le attività rischiose, mentre per le attività disagiate da € 1,50 a € 2,50 giornalieri.

Art. 18 – Individuazione delle misure delle indennità di servizio esterno per la P.M

Si conferma la disciplina prevista dal CCDI 2019/2021. Per le predette attività è stato previsto l'incremento della misura giornaliera da € 2,00 a € 5,00.

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

In parte viene confermata la disciplina precedente e integrata la platea dei beneficiari cui viene corrisposta l'indennità per specifiche responsabilità con l'introduzione di un congruo numero di unità legate a nuove funzioni, quale quello di responsabile di attività/funzione, dell'essere punto di riferimento tecnico/amministrativo o contabile in procedimenti complessi, così come previsto dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022. Si è previsto altresì l'incremento delle misure dei compensi annui per quelli già previsti nella precedente sessione negoziale che vanno da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00 annui, secondo l'area di inquadramento.

Art. 20 – Criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Si confermano i criteri generali per l'attribuzione di compensi spettanti ai dipendenti in applicazione di specifiche disposizioni di legge (incentivi recupero IMU TARI, compensi professionali Funzionari Legali, compensi per funzioni tecniche e compensi ISTAT).

Art. 21- Indennità di funzione per la P.M.

Viene confermata la disciplina precedente, prevedendo l'incremento delle misure dei compensi annui che varia da € 2.000,00 ad un massimo di € 2.500,00 annui, secondo il grado rivestito.

Art. 22 –23 - Criteri generali per la correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e la retribuzione di risultato e per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

Viene introdotto un sistema di perequazione, mediante degli indici di correlazione, tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di elevata qualificazione e la retribuzione di risultato, calcolata sulla performance individuale, nonché viene confermata la percentuale in caso di conferimento ad un lavoratore, già incaricato di E.Q, di un incarico ad interim.

Art. 24 – Elevazione della misura dell’indennità di reperibilità prevista dall’art. 24, CCNL 21/05/2018

Viene prorogato sino al 31/12/2024, in coerenza con la proroga dello stato di emergenza in cui versano i cimiteri della città, l’elevazione del numero di turni di reperibilità.

Art. 25 – Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

Si conferma la disciplina individuata nel CCDI precedente

Art. 26 – Criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare Definisce – sulla base di quanto previsto dal CCNL 16/11/2022 – i criteri per l’individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita, nonché per il recupero degli eventuali debiti orari mensili.

Art. 27 –28 - Orario Multiperiodale e Individuazione del contingente di personale autorizzato a superare il limite massimo individuale annuo di prestazioni di lavoro straordinario

Si conferma la disciplina individuata nel CCDI precedente

Art. 29 – Prestazione attività lavorativa ricadente in una giornata festiva infrasettimanale

Viene disciplinata la prestazione dell’attività lavorativa resa nella giornata festiva infrasettimanale, così come previsto dal vigente CCNL 16/11/2022.

Art. 30 – Disciplina per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile

Viene confermata la disciplina prevista per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, di cui alla delibera di G.C. n. 90 del 5/05/2022.

Art. 31 - Risorse non utilizzate

– Viene integrata la destinazione delle risorse non utilizzate nell’anno precedente, prevedendo nell’ambito delle predette risorse che € 250.000,00 vengono assegnate al fondo compensi di performance organizzativa specifica.

Art. 32 – 33 – 34 – Disciplina disapplicazioni, interpretazione autentica e disposizioni finali

Si rimanda ai contenuti dei predetti articoli.

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 2023” le risorse sono state destinate agli istituti contrattuali come di seguito indicato:

a)	Fondo Indennità di Comparto	€	1.350.000,00
b)	Fondo progressioni orizzontali/differenziali stipendiali	€	6.586.982,78
c)	Fondo per indennità di direzione e di staff ex art. 37, co. 4, CCNL 6/07/95€		13.200,00
d)	Fondo Indennità ex art. 31 C.C.N.L. 14/09/00 per il personale educativo dei servizi educativi per l’infanzia	€	136.600,00
e)	Fondo Indennità ex art. 6 CCNL 5/10/01 per il personale docente delle scuole dell’infanzia	€	98.000,00
a)	Fondo compensi performance individuale personale	€	4.348.891,41
b)	Fondo compensi performance individuale specifica area di vigilanza	€	953.988,00
c)	Fondo compensi performance individuale specifica impianti sportivi	€	72.850,00
d)	Fondo compensi performance individuale specifica attività culturali	€	170.500,00
e)	Fondo compensi performance individuale specifica C.I.T.	€	28.600,00

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)	€	312.000,00
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	€	1.700.000,00
k) Fondo compensi per indennità di turnazione altri uffici	€	320.000,00
l) Fondo compensi per indennità di reperibilità	€	240.000,00
m) Fondo indennità condizioni di lavoro	€	302.198,83
n) Fondo compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità per il personale della categoria B/C/D	€	1.271.400,00
o) Indennità funzione di P.M.	€	178.500,00
p) Indennità di servizio esterno P.M.	€	263.350,00
q) Fondo compensi performance individuale	€	759.907,26
r) Fondo compensi aggiuntivo performance individuale	€	1.350.786,81
s) Fondo Differenziazione premio individuale	€	305.079,57
t) Compensi a destinazione vincolata	€	3.603.786,99
Totale destinazione anno 2023	€	24.680.821,65

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

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 2023, 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 valutazione dei rispettivi dirigenti.

L'ipotesi di accordo economico per l'anno 2023, 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 13/12/2023

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