



Comune di Palermo
AREA DELLA DIREZIONE GENERALE
STAFF DIRETTORE GENERALE
U.O. ORGANIZZAZIONE E VALUTAZIONE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di Accordo Economico per la destinazione, per l'anno 2020, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'Area della Dirigenza

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	16/12/2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <p>Presidente: Segretario Generale – Dr. Antonio Le Donne Componenti: Ragioniere Generale – Dr. Bouslah. Basile Dirigente Settore Risorse Umane – D.ssa Antonella Ferrara</p> <p>Organizzazioni Sindacali: ammesse alla contrattazione: CGIL/FP, CISL/FPS, UIL/FPL, DIRER/DIREL, CIDA ENTI LOCALI, CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI</p> <p>Firmatarie della preintesa: UIL/FPL, DIRER/DIREL, CSA R.A.L., CIDA ENTI LOCALI</p>
Soggetti destinatari	Personale dirigente Comparto Enti Locali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 del CCNL 1998/2001- Area Dirigenza

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	<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>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>A seguito della mancata approvazione del bilancio di previsione 2020/2022 la G.C. ha adottato il piano provvisorio della performance per l'anno 2020 con delibera n. 110 del 20/05/2020.</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. 15 del 01/02/2019 la Giunta Comunale ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione dei Fenomeni Corruittivi del Comune di Palermo per il triennio 2019/2021 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 Perfomance anno 2018).</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 2020 non è stata validata dall'OIV in quanto le attività dirigenziali non sono state oggetto di valutazione</p>

II. 2 Modulo 2- Illustrazione dell'ipotesi di Accordo Economico per la destinazione, per l'anno 2020, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'Area della Dirigenza

(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:

l'ipotesi di accordo economico sull'utilizzo delle risorse ex art. 26 del CCNL 23/12/99 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è riferita all'anno 2020 in quanto, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del CCNL 2002/2005, le modalità di utilizzo delle risorse formano oggetto di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

La predetta ipotesi di accordo è stata predisposta tenendo conto dei vincoli derivanti dalle vigenti norme di legge ed, in particolare:

- a) dall'art. 3, comma 5, della legge n. 114/2014, che prevede che gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno debbano garantire una graduale riduzione della percentuale tra spesa del personale e spese correnti, condizione necessaria per l'inserimento nei fondi delle risorse variabili;
- b) dal 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"), che 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*";
- In ordine al punto sub a) si rappresenta che, dall'allegato prospetto "D18" al bilancio di previsione 2019/2021 si evince che, per l'anno 2020 sarà rispettata la riduzione della spesa del personale, ex art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, prendendo atto, altresì, che ai fini del rispetto dei vincoli di finanza pubblica, l'ente è da considerarsi in equilibrio ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 821 della L. 145/2018, così come indicato nella delibera n. 185 del 20/10/2020 di Consiglio Comunale, in sede di approvazione del rendiconto della Gestione dell'anno 2019.

In ordine al punto sub b) si rappresenta che:

- 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.
- al fine di quantificare il c.d. **"valore medio pro capite"** quale base di calcolo per la definizione del limite al trattamento accessorio del dipendente, è stato individuato l'esatto **numero dei dirigenti in servizio al 31/12/2018**, calcolato, **non sul numero delle unità presenti in servizio ma, sulla base dei cedolini stipendiali erogati ai dirigenti che accedono al fondo della retribuzione di posizione e di risultato** (il numero dei cedolini stipendiali dei dipendenti diviso 12 restituisce il numero di dirigenti in servizio nell'anno di che trattasi), desumibili dalla Tabella 12 del Conto annuale dell'anno 2018;
- tale metodologia, che sarà applicata dall'anno di riferimento (2020) e successivi, consentirà di rilevare le unità in aggiunta/diminuzione, rispetto ai dirigenti al 31/12/2018.
- al fine di rilevare in maniera omogenea i dati, si chiesto alla Soc. Sispi S.p.A., con email del 13/11/2020, di voler determinare i dirigenti in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2020, calcolata sulla base dei cedolini stipendiali erogati ai dirigenti, facendo riferimento a :
 1. n. dirigenti in servizio a tempo indeterminato;
 2. n. dirigenti cessati;
- per l'anno 2018, secondo le istruzioni vigenti nel predetto anno, fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato per la compilazione del Conto annuale, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, si evince dalla tabella 12, che il numero dei cedolini stipendiali erogati ai dirigenti a tempo indeterminato su base annua sono stati complessivamente, n. **818,90** che su base annua determina n. **68,24** dipendenti in servizio al 31/12/2018;
- in pari data, la Soc. Sispi S.p.A., ha trasmesso il numero complessivo dei cedolini stipendiali che saranno erogati nell'anno 2020 per i dirigenti a tempo indeterminato, nonché dei dirigenti cessati a qualsiasi titolo, determinando n.. **61,25 unità in servizio al 31.12.2020**.
- ne consegue che:

- il numero dei dirigenti in servizio al 31.12.2020 su base annua determinato in **61,25**, è inferiore al numero dei dirigenti al 31.12.2018, su base annua determinato in **68,24**, in attuazione dell'art. 33, comma 2 del DL 34/2019 convertito in Legge 58/2019, in applicazione della norma di salvaguardia, il limite non deve essere adeguato, riservandosi successivamente alla verifica dell'esatto numero su base annua dei dirigenti in servizio al 31.12.2020, sulla base delle comunicazioni da parte del Settore Risorse Umane, del numero effettivo delle cessazioni dal servizio che interverranno nel medesimo anno.
- ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, il confronto tra i valori dei fondi degli anni 2016/2020, nonché alla verifica dell'adeguamento previsto dall'art. 33 del D.L 34/2019 è stato rispettato in quanto il totale delle risorse depurato dalle voci non soggette a vincolo dell'anno 2020, quantificate in € **4.028.719,11**, sono inferiori a quelle dell'anno 2016 quantificate in € **4.045.711,13**.
- L'ipotesi di accordo economico per l'anno 2020, sottoscritta in data 16/12/2020, è stata predisposta tenendo conto:
 - a) dei dati contenuti nella determinazione dirigenziale n. 15624 del 23/12/2019 dello Staff Dirigente Settore Risorse Umane e della determinazione dirigenziale n. 12456 del 14/12/2020 dello Ufficio di Staff del Direttore Generale;
 - b) della delibera di G.C. n. 109 del 21/06/2019 e successiva n. 175 del 31/7/2020, a seguito della soppressione di n. 5 posti in dotazione organica, determinandola in n. 80 servizi dirigenziali
 - c) del rispetto del disposto dell'art. 28 del CCNL 98/01, che prevede che le risorse destinate alla retribuzione di risultato non possano essere inferiori al 15% delle risorse complessive;

Nello specifico, si rappresenta che:

L'art. 1 quantifica le risorse destinate per l'anno 2020 alla retribuzione di posizione e risultato in € **4.218.460,05** come si evince in dettaglio dalla sottoelencata tabella:

<i>Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>		
- Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato		Importo
Posizione e risultato anno 1998 - art. 26 c.1 lett. a) CCNL 98/01, al netto della riduzione della dotazione organica (rilievo MEF)		3.816.482,05
- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL		
Incrementi CCNL 98-01 (art. 26, c. 1, lett. d)		
Incrementi CCNL 02-05 (art. 23.cc. 1, 3)		188.170,04
Incrementi CCNL 04-05 (art. 4. cc. 1,4)		205.409,88
Incrementi CCNL 06-09 (art.16 cc. 1,4)		178.986,55
Incrementi CCNL 08-09 (art.5 cc. 1,4)		120.749,16
- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		
Ria e maturato economico personale cessato (art.26 c. 1 lett. g CCNL 98/01)		25.783,94
Decurtazioni fondo – art. 1 c. 3 lett. e CCNL 00/01		-274.755,07
Riduzione strutturale ex art. 9 comma 2 bis L. 122/2010		-545.055,81
Riduzione stabile di dotazione organica per n. 5 posti a seguito della del. Di G.C. n. 175/2020		- 54.500,17
Totale risorse stabili		3.661.270,61
<i>Risorse variabili soggette al limite</i>		

Integrazione 1,2% (art. 26 c. 2 CCNL 98-01)		52.800,00
Compensi professionali per sentenze favorevoli all'ente con spese compensate art. 9 D.L. n. 90/2014		289.999,28
IRAP su compensi professionali per sentenze favorevoli all'ente con spese compensate art. 9 D.L. n. 90/2014		24.649,22
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>		367.448,50
<i>Risorse variabili non soggette al limite</i>		
Compensi professionali per sentenze favorevoli all'ente art. 9 D.L. n. 90/2014		189.740,94
Totale complessivo risorse variabili		557.189,44
<i>Totale fondo ex art. 26 CCNL 98/01 – Anno 2020</i>		4.218.460,05

L'art. 2 individua le risorse che vengono destinate prioritariamente al pagamento della retribuzione di posizione di tutte le posizioni dirigenziali previste dall'assetto organizzativo dell'Ente, così come definito con delibera di G.C n. 109 del 21/06/2019 e successiva n. 175 del 31/7/2020 pari a n. 80 servizi dirigenziali.

L'ammontare della retribuzione di posizione, secondo la vigente graduazione economica prevista per i servizi dirigenziali, ammonta complessivamente ad € **2.923.400,00** con una incidenza pari al 78,71% delle risorse complessive quantificate all'art. 1.

L'art. 3 individua le risorse da destinare al pagamento della retribuzione di risultato di tutte le posizioni dirigenziali individuate in percentuale rispetto alla retribuzione di posizione che vengono erogate in funzione del punteggio attribuito, secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, così come definito con delibera di G.C. n. 131 del 30/07/2013 e ss.mm.ii.

L'ammontare della retribuzione di risultato, quantificata in € **790.670,61**, è pari al 21,29% delle risorse complessive di cui all'art. 1 e, pertanto, rispetta pienamente il disposto dell'art. 28, comma 1, del CCNL 23/12/99.

L'art. 4 individua le risorse variabili a destinazione vincolata, quali compensi professionali per gli avvocati dirigenti, pari ad € **504.389,44** che vengono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate e che vengono erogate secondo i criteri e le modalità operative vigenti.

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

Le risorse quantificate all'art.1 vengono destinate agli istituti contrattuali di seguito indicati:

Fondo retribuzione di posizione	€ 2.923.400,00
Fondo retribuzione di risultato	€ 790.670,61
Fondo retribuzione di risultato a destinazione vincolata	€ 504.389,44
Totale utilizzo	€ 4.218.460,05

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

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale Area Dirigenza, che attiene sia alla performance organizzativa sia alla performance individuale, è correlato all'erogazione della retribuzione di risultato spettante annualmente ai dirigenti determinata dalla valutazione effettuata dall'O.I.V., sulla base degli elementi previsti dal predetto sistema di misurazione.

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

Voce non pertinente

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

Il risultato che ci si attende dalla sottoscrizione della predetta ipotesi di accordo economico annuale è un maggiore coinvolgimento del personale dirigenziale nel raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione, così come declinati per ciascun servizio dirigenziale.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Voce non pertinente

Palermo, lì 21/12/2020

Il presidente della Delegazione Trattante
(Dr. Antonio Le Donne)