



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 2022, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'Area Funzioni Locali - 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 | 14/12/2022 |
| Periodo temporale di vigenza | Anno 2022 |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale – Dr. Raimondo Liotta Componenti: Ragioniere Generale – Dr. Bouslah. Basile Dirigente Settore Risorse Umane – D.ssa Antonella Ferrara Organizzazioni Sindacali: ammesse alla contrattazione: CGIL/FP/DIRIGEN, CISL/FPS/DIRIGEN, UIL/FPL/DIRIGEN, DIRER Firmatarie della preintesa: UIL/FPL, DIRER/DIREL |
| Soggetti destinatari | Personale dirigente Funzioni Locali |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | Accordo Economico – anno 2022 |

| | | |
|--|--|---|
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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? 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. |
| | | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009? Con deliberazione n. 76 del 30/03/2021 la Giunta Comunale ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione dei Fenomeni Corruttivi 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. |
| | | 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 2018). |
| | | 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 2022 non è stata validata dall'OIV in quanto le attività dirigenziali non sono state oggetto di valutazione |

II. 2 Modulo 2- Illustrazione dell'ipotesi di Accordo Economico per la destinazione, per l'anno 2022, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'Area Funzioni Locali - 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. 57 del CCNL 17/12/2020 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è riferita all'anno 2022 e le modalità di utilizzo delle risorse formano oggetto di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

- L'ipotesi di accordo economico per l'anno 2022, sottoscritta in data 14/12/2022, è stata predisposta tenendo conto:
 - a) dei dati contenuti nelle determinazioni dirigenziali n. 38 del 3/01/2022 e n. 11744 del 29/11/2022 dello Ufficio di Staff del Direttore Generale;
 - b) della delibera di G.C. n. n. 175 del 31/7/2020 e n. 346/2021, a seguito della soppressione di n. 6 posti in dotazione organica, determinandola in n. 79 servizi dirigenziali;
 - c) del rispetto del disposto dell'art. 57, comma 3 del CCNL 17/12/2020 che prevede che le risorse destinate alla retribuzione di risultato non possono essere inferiori al 15% delle risorse complessive;

Nello specifico, si rappresenta che:

L'art. 1 quantifica le risorse destinate, per l'anno 2022, alla retribuzione di posizione e risultato in **€ 4.176.919,52** come si evince in dettaglio dalla sottoelencata tabella:

| <i>Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i> | | |
|---|------------|----------------|
| Descrizione | | Importo |
| Art. 57, comma 2, lett. a) | | 4.260.826,55 |
| Art. 57, comma 2, lett. c) – Ria personale cessato dal servizio nell'anno 2020 e 2021 | | 6.733,56 |
| 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 | | -136.650,76 |
| Riduzione stabile di dotazione organica per n. 1 posto a seguito della del. di G.C. n. 346/2021 | | -29.209,50 |
| Totale risorse stabili | | 3.556.644,04 |
| art. 56, comma 2, - Incremento 1,53% monte salari anno 2015 | | 115.645,58 |
| Totale risorse stabili complessivi | | 3.672.289,62 |
| Sez. II – Risorse variabili | | |
| Compensi professionali avvocati per sentenze favorevoli | 189.740,94 | |
| Compensi professionali avvocati con spese compensate compreso IRAP | 316.338,80 | 504.390,16 |
| ART. 57, comma 2, lett. c) rateo ria personale cessato nell'anno 2022 | | 239,74 |
| Totale fondo definitivo CCNL 2016-2018 – Anno 2022 | | 4.176.919,52 |

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.175 del 31/7/2020 e n. 346/2021, determinandolo in n. 79 servizi dirigenziali.

L'ammontare della retribuzione di posizione, secondo la vigente graduazione economica prevista per i servizi dirigenziali, ammonta complessivamente ad **€ 2.926.950,50** con una incidenza pari al 79,70% 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 € **745.578,86**, è pari al 20,30% delle risorse complessive di cui all'art. 1 e, pertanto, rispetta pienamente il disposto dell'art. 57, comma 3, del CCNL 17/12/2020.

L'art. 4 individua le risorse variabili a destinazione vincolata, quali compensi professionali per gli avvocati dirigenti, pari ad € **504.390,16** 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 | € 2.926.950,50 |
| Fondo retribuzione di risultato | € 745.578,86 |
| Fondo retribuzione di risultato a destinazione vincolata | € 504.390,16 |
| Totale utilizzo | <u>€ 4.176.919,52</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

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 19/12/12/2022

Il Presidente della Delegazione Trattante
(**Dr. Raimondo Liotta**)