



**Comune di Palermo**  
**AREA DELLA SEGRETERIA GENERALE**  
**STAFF SEGRETARIO GENERALE**  
**U.O. Organizzazione e Valutazione**  
**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**“Ipotesi di Accordo Stralcio sull’utilizzo delle risorse decentrate per l’anno 2023 del personale Area Funzioni Locali 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***

<b>Data di sottoscrizione</b>	23/02/2023 - ipotesi di accordo stralcio sull’utilizzo delle risorse decentrate del personale Area Funzioni Locali per l’anno 2023.
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Parte economica: Anno 2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica:</b> <b>Presidente:</b> Segretario Generale – <i>Dr. Raimondo Liotta</i> ; <b>Componenti:</b> Ragioniere Generale – <i>Dr. B. Basile</i> , Dirigente Settore Risorse Umane D.ssa Antonella Ferrara. <b>Organizzazioni Sindacali:</b> ammesse alla contrattazione: CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FPL, CSA/RAL. ed R.S.U. <b>Firmatarie dell’Ipotesi del 23/02/2023:</b> CSA/RAL, CGIL/FP, UIL/FPL, CISL/FP ed R.S.U;
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente Area Funzioni Locali
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Ipotesi di accordo stralcio sull’utilizzo delle risorse decentrate da destinare, per l’anno 2023, alle progressioni economiche del personale dell’Area Funzioni Locali e alle modifiche da apportare al Fondo compensi Performance Individuale.

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<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>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimen to comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>Con delibera di G.C. n. 156 del 10/08/2022 e successiva integrazione n. 327 del 29/12/2022 è stato adottato il piano della performance/piano dettagliato degli obiettivi per l'anno 2022.</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 30/03/2021 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.</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).</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 non è stata ancora validata in quanto l'OIV non ha proceduto alle valutazioni delle attività dirigenziali dell'anno 2022</p>
<p>Eventuali osservazioni:</p>		

## II. 2 Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato dell'ipotesi di Accordo stralcio sull'utilizzo delle risorse decentrate del personale Area Funzioni Locali 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)**

### Premesso che:

In data 8/11/2022 si è proceduto alla sottoscrizione dell'ipotesi di integrazione e modifica della parte giuridica del CCDI 2019/2021 e dell'Ipotesi di accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022, già certificate da codesto Collegio, con nota n. 436 del 3/12/2022, divenute entrambe definitive in data 12/12/2022.

Nei predetti accordi sono stati previsti all'art. 2 della parte giuridica l'individuazione dei criteri per l'attribuzione di una progressione economica orizzontale rivolta ad una percentuale di circa il 45% del personale in servizio al 01/01/2022, con l'appostamento delle relative risorse finanziarie di cui all'art. 5 dell'accordo economico.

Nel citato accordo economico è stato previsto, all'art. 26, comma 2, rubricato "Disposizioni finali", che nell'anno 2023, parte delle risorse che si renderanno disponibili a seguito dell'estinzione della decurtazione ex art.40, comma 3 quinquies del D.Lgs 165/2001, pari a € 1.797.760,63, sarebbero state destinate al completamento delle progressioni orizzontali per il restante 50% del personale che non sarebbe risultato beneficiario delle PEO effettuate nel 2022.

In data 23/01/2023 è stata avviata la contrattazione decentrata per l'anno 2023 e, nel corso della predetta seduta, le parti hanno concordato di stipulare uno stralcio dell'accordo economico 2023 al fine di dare attuazione alle disposizioni di cui all'art. 26 dell'accordo economico del 12/12/2022.

### **Considerato che:**

Il CCNL del 21/05/2018, prevede all'art. 16, commi 2 e 6, che *"La progressione economica....., nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6."* e che *"Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi"*

L'art. 13, co. 4, del vigente CCNL 16/11/2022, dispone che "le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento (1 aprile 2023) sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina", così come confermato dal parere ARAN CFL n. 185.

Nel corso della predetta seduta del 23/01/ u.s è emersa tra le parti una divergenza sulla corretta interpretazione della percentuale dei beneficiari della PEO indicata al sopra citato art. 26, comma 2, dell'accordo economico 2022.

Da orientamenti interpretativi consolidati, al fine di dare corretta applicazione all'art. 26, comma 2, l'espressione "completamento delle progressioni orizzontali per il restante 50% del personale" deve intendersi riferita al 50% degli aventi diritto;

Tale affermazione discende dal parere del Dipartimento della Funzione pubblica, acquisito con la nota n. 44366 del 04/07/2019 (all. n.1), che ha chiarito che per "quota limitata", ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D.Lsg. 150/2009 vada intesa una quota non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari;

L'art. 23, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo n. 150/2009, tutt'ora vigente, prevede che *"Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche....., sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione"*;

La circolare n. 15 del 16/05/2019 della Ragioneria Generale dello Stato ha confermato che per quota limitata di dipendenti deve intendersi quella corrispondente a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura;

A seguito delle osservazioni presentate dalle OO.SS., con nota n. prot. AREG/80120/2023 del 31/01/2023 è stato richiesto parere all'ARAN sulla corretta modalità di calcolo dei potenziali beneficiari delle residuali PEO e sulla possibilità di procedere, nel corso del medesimo anno 2023, a due distinte selezioni per l'attribuzione delle PEO a una più ampia platea di dipendenti, una in applicazione dell'art. 13, co. 4, del CCNL 16/11/2022 e la seconda in applicazione dell'art. 14 del medesimo CCNL.

Le numerose e rilevanti innovazioni introdotte dal CCNL del 16/11/2022 su diversi aspetti della disciplina giuridico-economica del personale, per la complessità delle materie da trattare potrebbe richiedere un'articolata trattativa prima di addivenire alla sottoscrizione di un nuovo CCDI e che la richiesta di parere all'ARAN, attualmente non ha trovato ancora riscontro, le parti concordano all'unanimità di sottoscrivere

l'accordo stralcio sull'utilizzo, per l'anno 2023, delle risorse decentrate del personale dell'area Funzioni Locali, in attuazione dell'art. 26 dell'Accordo Economico del 12/12/2022.

**A) Illustrazione di quanto disposto dall' Ipotesi di Accordo Stralcio sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023 del personale Area Funzioni Locali del Comune di Palermo, sottoscritto in data 23/02/2023.**

L'ipotesi di accordo stralcio si compone del seguente articolato:

**Art. 1 : Progressione economica all'interno della categoria** prevede, secondo i criteri di cui all'art. 2 di modifica ed integrazione del CCDI 2019/2021, sottoscritto il 12/12/2022, per l'anno 2023, l'attribuzione della PEO individuando il 50% dei potenziali beneficiari, calcolati al netto dei dipendenti già destinatari della PEO 2022 e dei cessati del medesimo anno, tra i dipendenti in servizio all'01/01/2023, come riportato nella sottoindicata tabella:

cat.	n. unita' in servizio all'01/01/23	costo complessivo differenziali	n. unita' beneficiari peo 2022 al netto dei cessati dell'anno 2022	costo complessivo teorico individuato per l'anno 2022	Potenziali beneficiari alla data dell'01/01/2023	individuazione personale 50% (calcolato sui potenziali beneficiari)	decorrenza 1/1/2023	spesa complessiva teorica anno 2023
A	456	121.604,39	209	58.353,16	247	124	01/01/23	31.625,62
B	2.163	866.753,54	974	409.992,33	1189	595	01/01/23	228.380,60
C	1.367	972.669,82	609	465.315,45	758	379	01/01/23	253.677,18
D	915	1.566.877,09	383	729.946,05	532	266	01/01/23	418.465,52
<b>Totale</b>	<b>4.901</b>	<b>3.527.904,84</b>	<b>2.175</b>	<b>1.663.606,99</b>	<b>2.726</b>	<b>1.364</b>		<b>932.148,92</b>

- L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dall'01/01/2023, anno nel quale sarà sottoscritto il presente accordo stralcio che prevede l'attribuzione dell'istituto, con la relativa copertura finanziaria;
  - La valutazione della Performance Individuale è riferita alla media della valutazione annuale dell'ultimo triennio antecedente l'anno di attivazione della procedura selettiva (2020-2021-2022);
  - L'importo di **€ 932.148,92** viene finanziato con parte delle risorse che si sono rese disponibili a seguito dell'estinzione della decurtazione ex art. 40, comma 3 quinquies del D. Lgs. 165/2001;
- Art. 2: Fondo Compensi Performance Individuale prevede che:**
1. Nelle more di effettuare la rivisitazione dei criteri generali inerenti il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale Area Comparto nonché la definizione della disciplina giuridico-economica del personale inerente il vigente CCNL 2019/2021, le parti concordano, che a decorrere dall'01/01/2023 per il personale in part-time/stabilizzato con numero di ore inferiore a 36, il compenso incentivante del dipendente collegato al raggiungimento dei risultati sia attraverso la propria azione sia attraverso la propria struttura, venga così erogato:
    - il compenso incentivante la **“performance individuale”** viene corrisposto in misura intera oltre che per l'ambito A anche per l'ambito C (qualità del contributo al raggiungimento obiettivi unità organizzativa di appartenenza), fermo restando la misura ridotta proporzionalmente all'attività lavorativa prestata in relazione agli ambiti B (comportamenti professionali ed organizzativi).
  2. A seguito dell'accorpamento della categoria giuridica B1/B3 e D1/D3, a far data dall'01/01/2023, la misura del compenso annuale della categoria B1 e D1, viene così determinata:

Categoria B (B1/B3) € 862,50

Categoria D (D1/D3) € 1.236,00.

3. Il maggiore onere, quantificato in **€ 446.630,49**, viene finanziato con parte delle risorse che si sono rese disponibili a seguito dell'estinzione della decurtazione ex art. 40, comma 3 quinquies del D. Lgs. 165/2001.
4. L'importo destinato al Fondo compensi performance individuale del personale del comparto, ivi compreso l'area della Polizia Municipale, per l'anno 2023, viene rideterminato in **€ 4.362.187,14**.

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

Il presente accordo stralcio in attuazione dell'art. 26 dell'accordo economico sottoscritto in data 12/12/2022, individua in via prioritaria rispetto ad altri istituti, che saranno oggetto di contrattazione con successivi accordi sindacali, le somme da utilizzare al fine di completare le procedure di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, già avviate nel 2022, quantificate in **€ 932.148,92**, nonché il maggiore onere, per le modifiche da apportare sul Fondo compensi performance individuale, quantificato in **€ 446.630,49**, per complessivi **€ 1.378.779,41**.

Il predetto importo, pari a € 1.378.779,41 verrà finanziato utilizzando parte delle risorse, che si sono rese disponibili a seguito dell'estinzione della decurtazione ex art. 40, comma 3 quinquies del D. Lgs. 165/2001, che ammonta a **€ 1.797.760,63**.

### **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 dall' articolo 2 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, adeguato al D.lgs. 74/2017, che ha formato oggetto di concertazione con le OO.SS. e, successivamente, oggetto di approvazione da parte della Giunta Comunale mediante delibera n. 158 del 9/07/2020.

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, in particolare, 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.

Al fine di equiparare il trattamento economico di tutti i dipendenti, anche per il personale in part-time o stabilizzato con orario ridotto il compenso previsto per la Performance Individuale sarà corrisposto in misura intera, trattandosi di compenso legato al raggiungimento di obiettivi assegnati, non solo in relazione all'ambito A (risultati raggiunti dalla U.O. di appartenenza), ma anche per l'ambito C (qualità del contributo al raggiungimento dell'Obiettivo della U.O. di appartenenza).

Inoltre, a seguito delle modifiche introdotte nel sistema di classificazione del personale dalle recenti disposizioni contrattuali del CCNL 2016/2018 e del CCNL 2019/2021, che hanno accorpato le posizioni giuridiche infracategoriali delle Cat. B1/B3 e D1/D3, si è ritenuto opportuno, a far data dall'01/01/2023, rideterminare la misura del compenso annuale delle cat. B1 e D1.

### **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 2023, sono previste per un numero pari a n. 1364 unità, secondo le modalità previste dall'art. 2 del CCDI del 12/12/2022, pertanto, 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**

Con la sottoscrizione della presente Ipotesi si intende portare avanti, per l'anno 2023, la procedura di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, secondo i criteri previsti dall'art. 2 di modifica e integrazione del CCDI 2019/2021, già sottoscritto in data 12/12/2022, al fine di accrescere il livello di raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

La presente Ipotesi, infatti, prevedendo di destinare risorse aggiuntive ai dipendenti produce l'effetto diretto di accrescerne la soddisfazione e la motivazione e, indirettamente, l'effetto di incrementare il contributo del singolo al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

Prevedere, inoltre, tra i criteri di selezione gli esiti della valutazione del dipendente secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione consente di valorizzare il ruolo dei risultati della performance e costituisce un incentivo al miglioramento continuo della prestazione lavorativa e, conseguentemente, al miglioramento dei livelli quali/quantitativi dei servizi offerti al cittadino.

### **G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Parte non pertinente alla presente ipotesi di accordo stralcio.

Palermo, lì 07/03/2023

**Il Presidente della Delegazione Trattante  
Dott. Raimondo Liotta**