



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 2025

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	03/11/2025 - Ipotesi di modifica e integrazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023/2025, già sottoscritto in data 29/12/2023; 03/11/2025 - Ipotesi di Accordo Economico sull'utilizzo delle risorse decentrate del personale Area Comparto per l'anno 2025
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica: Anno 2023/2025 Parte economica: Anno 2025
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 03/11/2025: 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 demandata alla contrattazione, ai sensi dell'art. 7, comma 4; b) Importi e modalità di utilizzo risorse decentrate per l'anno 2025, 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. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori.
		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 2025 è inserito, quale allegato, in seno al PIAO 2025-2027 adottato con delibera di G.C. n. 100 del 11/04/2025.
		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 2025/2027 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 2025-2027 adottato con delibera di G.C. n. 100 del 11/04/2025.
		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 2025).
	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 2025 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 2025

(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 2025, sottoscritte entrambe in data 03/11/2025

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:
 - L'incremento da 27 a 31 volte l'anno dell'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro del personale che avrà aderito al progetto di Performance Individuale Specifica Centri di Informazione Turistica; incremento da 27 a 28 volte l'anno per il personale aderente al progetto di Performance Individuale Specifica Strutture Culturali; incremento da 18 a 24 volte l'anno per il personale aderente al progetto di Performance Individuale Specifica Impianti Cimiteriali; incremento da 60 a 72 del numero di unità di personale aderenti al progetto di Performance Individuale Specifica Sportelli Servizi Demografici
 - L'indizione di una procedura per la progressione economica all'interno delle aree la cui partecipazione alla selezione, per il solo anno 2025, è consentita ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data del 1° gennaio – inclusi quelli in posizione di comando o distacco presso altri Enti – che non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nel quadriennio antecedente. È stata incrementata la percentuale del personale individuato dal 34% al 50% sugli aventi diritto distinto per area di appartenenza.
 - L'incremento a 741 (da 661) del numero delle indennità per specifiche responsabilità con l'introduzione di una specifica responsabilità correlata al coordinamento delle attività inerenti alla gestione dei servizi di protezione sociale e quella correlata alla figura del Vice Direttore responsabile di cimitero comunale;
 - Il riconoscimento di una indennità in favore del personale individuato e inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, impiegato come docente nell'ambito dei percorsi formativi di aggiornamento professionale rivolti a tutto il personale dell'ente.
 - L'incremento del 5,1% del valore massimo del compenso per la performance individuale di tutto il personale.
 - L'incremento da 75 a 100 del numero di unità di personale destinatarie dell'indennità di funzione per la Polizia Municipale

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. 9 Accordo Economico 2025 – Compensi performance individuale

È stato aumentato il valore massimo del compenso per la performance individuale di tutto il personale nelle seguenti misure:

	Compenso max teorico precedente	Compenso max teorico a regime	Variazione %	Incremento
Area degli operatori	634,80	669,71	5,5%	34,91
Area degli operatori esperti	862,50	909,94		47,44
Area degli istruttori	1.008,00	1.063,44		55,44
Area dei funzionari e E.Q.	1.236,00	1.303,98		67,98

Art. 10 CCDI - Performance Individuale Specifica Strutture Culturali

Al comma 2, è stata ampliata l'articolazione obbligatoria dell'orario di lavoro da 27 a 28 volte all'anno per garantire la copertura dei servizi nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali.

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

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. 12 CCDI – Progetto Performance Individuale Specifica Impianti Cimiteriali

Al comma 1, è stato ampliato da 18 a 24 il numero di unità di personale che possono aderire volontariamente al progetto; la partecipazione al progetto di performance è stata estesa al personale dell'area degli istruttori.

Art. 13 CCDI - Performance Individuale Specifica Sportelli Servizi Demografici

Al comma 1, è stato ampliato da 60 a 72 il numero di unità di personale che possono aderire volontariamente al progetto.

Art. 16 e 35 CCDI – Criteri per la progressione economica all'interno delle aree

In deroga a quanto previsto dall'Articolo 16, comma 6, lettera A del Regolamento vigente (relativo ai Requisiti di partecipazione alle progressioni economiche all'interno delle aree), per il solo anno 2025, la partecipazione alla selezione è consentita ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data del 1° gennaio – inclusi quelli in posizione di comando o distacco presso altri Enti – che non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nel quadriennio antecedente (anziché nel biennio antecedente). Sulla base del suddetto criterio, in seno all'art. 5 dell'ipotesi di accordo economico, è stata individuata nel 50% 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 € 410.550,00.

Art. 19 CCDI – Art. 23 Accordo Economico 2025. Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

Sono state apportate le seguenti innovazioni:

- Variazione della denominazione della specifica responsabilità della lett. f) in Assistente sociale/Responsabile di U.O. avente rapporti con l'autorità giudiziaria o di coordinamento servizio sociale per area circoscrizionale ed incremento del numero delle unità di personale da 10 a 18;
- Si stabilisce la cumulabilità delle indennità del presente articolo con quelle correlate alle condizioni di lavoro di cui all'art. 17, data la loro differente natura;
- Incremento del numero delle unità di personale avente delega di ufficiale di stato civile (lett. o) da 116 a 135;
- Inserimento della responsabilità derivante dallo svolgimento di funzioni operative afferenti al servizio RUP (lett. q) anche al personale appartenente all'area degli operatori esperti;
- Introduzione di una specifica responsabilità correlata al coordinamento delle attività inerenti alla gestione dei servizi di protezione sociale, lett. s), da attribuire al personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ con un compenso annuo di € 4.000,00;
- Incremento del numero delle unità di personale avente responsabilità correlate ad attività tecniche/amministrative/contabili:
 - area dei funzionari ed EQ (lett. t) da 158 a 187 unità;
 - area degli operatori esperti ed area degli istruttori (lett. u) da 160 a 188 unità;
- Introduzione di una specifica responsabilità correlata al coordinamento delle attività inerenti alla gestione dei cimiteri cittadini – Vice Direttore (lett. v) da attribuire al personale inquadrato nell'area dei funzionari ed

EQ con un compenso annuo di € 2.500,00 oppure al personale inquadrato nell'area degli istruttori con un compenso annuo di € 2.000,00.

Art. 20 CCDI (Articolo nuovo) - Art. 23 Accordo Economico 2025 - Personale utilizzato in attività di docenza.

- Al personale individuato e inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, impiegato come docente nell'ambito dei percorsi formativi di aggiornamento professionale rivolti a tutto il personale dell'ente, è riconosciuta una specifica indennità economica finalizzata a valorizzare l'impegno e la professionalità profusi nell'attività di docenza da considerarsi quale attività aggiuntiva rispetto alle mansioni ordinarie. L'importo massimo riconoscibile per tale indennità è fissato in € 2.500,00 annue attribuibili in conformità all'art. 7, co. 4, lett. af), secondo i criteri che saranno definiti in una successiva sessione contrattuale.
- Le unità di personale, destinatarie del compenso, sono state individuate in n. 12 unità di personale.

Art. 24 Accordo Economico 2025 –Indennità di funzione per la Polizia Municipale

Incremento da 75 a 100 del numero di unità di personale destinatarie del compenso.

Art. 32 CCDI - 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 2025, a partire dal secondo semestre 2026, secondo le modalità stabilite dall'art. 6 del CCDI.

Art. 35 – Disposizioni finali

Le parti si sono impegnate a rivedere, a far data dal 2026, 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 2025” le risorse sono state destinate agli istituti contrattuali come di seguito indicato:

a)	Fondo Indennità di Comparto	€	1.471.065,85
b)	Fondo 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 educativo dei servizi educativi e per il personale docente delle scuole dell'infanzia	€	74.000,00
f)	Fondo compensi performance individuale personale	€	4.181.609,41
g)	Fondo compensi performance individuale specifica area di vigilanza	€	882.000,00
h)	Fondo compensi performance individuale specifica impianti sportivi	€	100.488,00
i)	Fondo compensi performance individuale specifica attività culturali	€	175.535,19
j)	Fondo compensi performance individuale specifica C.I.T.	€	41.900,00
k)	Fondo compensi performance individuale specifica servizi cimiteriali	€	49.200,00
l)	Fondo compensi performance individuale specifica sportelli demografici	€	95.000,00
m)	Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo personale area di vigilanza (Art. 24 c. 1 del CCNL 14/09/2000)	€	250.000,00
n)	Maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo (art. 24 comma 1 e 5) per il restante personale	€	210.000,00

o) Fondo compensi per indennità di turnazione Polizia Municipale	€	1.560.000,00
p) Fondo compensi per indennità di turnazione altri uffici	€	290.000,00
q) Fondo compensi per indennità di reperibilità	€	240.000,00
r) Fondo indennità condizioni di lavoro	€	140.000,00
s) Fondo compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità per il personale della categoria B/C/D	€	1.460.000,00
t) Fondo compensi docenti formatori interni	€	30.000,00
u) Indennità funzione di P.M.	€	237.000,00
v) Indennità di servizio esterno P.M.	€	225.000,00
TOTALE RISORSE STABILI		€ 18.926.068,32
w) Risorse variabili a destinazione vincolata	€	2.437.821,91
x) Risorse variabili a destinazione libera (economie anno 2024)	€	1.404.742,68
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 3.842.564,59
TOTALE DESTINAZIONE ANNO 2025		€ 22.768.632,91

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 2025, sono previste per un numero pari a n. 479 unità, secondo le modalità disciplinate dall'art. 16 e 35 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 2025, 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 2025, 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 11/11/2025

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