



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 2025, 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	16/12/2025
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Direttore Generale – Dr. Eugenio Ceglia Componenti: Ragioniere Generale – Dr. Bouslah. Basile Dirigente Settore Risorse Umane – D.ssa Antonella Ferrara Organizzazioni Sindacali: ammesse alla contrattazione: CGIL/FP/EE.LL./DIRIGEN, CISL/FP/DIRIGEN, UIL/FPL/DIRIGEN, FEDIRETS/DIREL Firmatarie della preintesa: CGIL/FP/EE.LL./DIRIGEN, CISL/FP/DIRIGEN, UIL/FPL/DIRIGEN, FEDIRETS/DIREL
Soggetti destinatari	Personale dirigente Funzioni Locali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Accordo Economico – anno 2025

procedu rali e degli atti propede	Intervento dell'Organo di controllo interno.	di	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?
		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.

II. 2 Modulo 2 - Illustrazione dell'ipotesi di Accordo Economico, sottoscritto il 16/12/2025, per la destinazione, per l'anno 2025, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'Area Funzioni Locali – Dirigenza, relativo al CCDI 2021/2023 che non ha subito modifiche.

A) 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:

- Con Determinazione Dirigenziale n. 17226 del 26/11/2025 si è proceduto alla costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di cui all'art. 57 del ccnl area funzioni locali 17.12.2020 – anno 2025.

Fatta questa premessa si rappresenta che, in sede di delegazione trattante, la contrattazione non ha riguardato alcuna proposta di modifica o integrazione al CCDI 2021/2023 e, pertanto, si passa ad illustrare l'ipotesi di Accordo economico, riferita all'anno 2025, e le modalità di utilizzo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato che formano oggetto, con cadenza annuale, di contrattazione decentrata integrativa.

- L'ipotesi di accordo economico per l'anno 2025, sottoscritta in data 16/12/2025, è stata predisposta tenendo conto:
 - a) dei dati contenuti nelle determinazioni dirigenziali n. 18932 del 31/12/2024 e n. 17226 del 26/11/2025 dello Ufficio di Staff del Direttore Generale;
 - b) delle deliberazioni di G.C. G.C. n. 119 del 24/04/2025, n. 262 del 08/08/2025, n. 276 del 29/08/2025 e n. 350 del 03/11/2025;
 - 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 2025, alla retribuzione di posizione e risultato in **€ 4.538.712,64** 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 negli anni 2021 - 2024		6.733,56
art. 56, comma 2, - Incremento 1,53% monte salari anno 2015		115.645,58
art. 39, comma 1, - Incremento 2,01% monte salari anno 2018		108.627,13
Riduzione strutturale ex art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010		-545.055,81
Riduzione stabile di dotazione organica per n. 6 posti a seguito delle del. di G.C. n. 175/2020 e 346/2021		-165.860,26
Totale risorse stabili		3.780.916,75
<i>Sez. II – Risorse variabili</i>		
Compensi professionali avvocati per sentenze favorevoli	189.253,96	
Compensi professionali avvocati con spese compensate	310.297,95	
Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023	32.030,67	531.582,58
Totale fondo definitivo – Anno 2025		4.312.499,33

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 in ultimo con delibera di G.C. n. 119 del 24/04/2025, n. 262 del 08/08/2025, n. 276 del 29/08/2025 e n. 350 del 03/11/2025, determinandolo in n. 62 servizi dirigenziali. L'ammontare della retribuzione di posizione,

secondo la vigente graduazione economica prevista per i servizi dirigenziali, ammonta complessivamente ad € **3.181.550,00** con una incidenza pari al **84,15%** 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 € **599.366,75**, è pari al **15,85%** 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, d'importo complessivo pari a € **531.582,58**, tra le quali rientrano i compensi professionali per gli avvocati dirigenti, gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Tali risorse vengono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate e che sono erogate secondo i criteri e le modalità operative vigenti.

B) 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	€ 3.181.550,00
Fondo retribuzione di risultato	€ 599.366,75
Fondo retribuzione di risultato a destinazione vincolata	€ 531.582,58
Totale utilizzo	<u>€ 4.312.499,33</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 19/12/2025

Il Presidente della Delegazione Trattante
Eugenio Ceglia