



# CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

## Accordo stralcio per la modifica dell'art. 7 del CCDI 2023/2025

Il giorno ventotto del mese di febbraio dell'anno duemilaventicinque presso la Sede della Città Metropolitana di Palermo, sita in Via Maqueda n. 100, le parti negoziali composte da:

### Delegazione di parte pubblica

|                                                                             |                           |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| <b>Dr. Nicola Vernuccio</b> – Direttore Generale - Presidente               | F.to Nicola Vernuccio     |
| <b>Dr. Antonio Calandriello</b> - Dir. Politiche del Personale – Componente | F.to Antonio Calandriello |
| <b>Dr. Massimo Bonomo</b> – Dir. Ragioneria Generale – Componente           | _____                     |

### Delegazione di parte sindacale Area Comparto

|                                                                |                                                |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Sig. <b>Aiello Gioacchino</b> nella qualità di RSU             | _____                                          |
| Sig. <b>Balistreri Gaetano</b> nella qualità di RSU            | _____                                          |
| Sig. <b>Cavaliere Vincenzo</b> nella qualità di RSU            | _____                                          |
| Sig. <b>Cipriano Saverio</b> nella qualità di RSU              | F.to Saverio Cipriano                          |
| Sig. <b>Crivello Gaetano</b> nella qualità di RSU              | _____                                          |
| Sig. <b>Falletta Giuseppe</b> nella qualità di RSU             | F.to Falletta Giuseppe                         |
| Sig. <b>Giallombardo Antonella</b> nella qualità di RSU        | F.to Antonella Giallombardo                    |
| Sig. <b>Giangreco Rosalia</b> nella qualità di RSU             | F.to Rosalia Giangreco                         |
| Sig. <b>Graziano Salvatore</b> nella qualità di RSU            | F.to Salvatore Graziano                        |
| Sig. <b>Magro Malosso Maurizio</b> nella qualità di RSU        | _____                                          |
| Sig. <b>Mangano Andrea</b> nella qualità di RSU                | F.to Andrea Mangano                            |
| Sig. <b>Piampiano Giuseppe</b> nella qualità di RSU            | _____                                          |
| Sig. <b>Romeo Antonino</b> nella qualità di RSU                | F.to Romeo Antonino                            |
| Sig. <b>Tascone Claudio</b> nella qualità di RSU               | F.to Claudio Tascone                           |
| Sig. <b>Verciglio Giocchino</b> nella qualità di RSU           | F.to Gioacchino Verciglio                      |
| Sig. <b>Cipriano Saverio</b> CGIL- FP <b>Modica Maria Rosa</b> | F.to Saverio Cipriano – F.to Maria Rosa Modica |
| Sig. <b>D'Agostino Luigi</b> CISL-FPS                          | F.to Luigi D'Agostino                          |
| Sig. <b>Aiello Gioacchino</b> UIL-FPL                          | F.to Aiello Gioacchino                         |
| Sig. <b>Scaglione Nicolò</b> C.S.A.                            | F.to Nicolò Scaglione                          |

**Visto** il Decreto del Sindaco Metropolitano n. 44 del 26/3/2024, con il quale è stato assegnato al Direttore Generale l'obiettivo "Collaborazione con la Direzione Politiche del Personale nella redazione di un nuovo Regolamento sulla performance sia dei dirigenti che del personale adeguandolo alle linee guida dettate dal Ministro della Pubblica Amministrazione Sen. Paolo Zangrillo e la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 03/01/2024. Indicatore: Redazione di un nuovo Regolamento sulla performance entro fine Settembre 2024".

**Visto** il nuovo Regolamento per la valutazione della Performance del personale della Città Metropolitana di Palermo, sul quale l'OIV ha espresso parere favorevole, gs. Verbale n. 25 del 25/10/2024, e che entrerà in vigore nell'anno 2025.

**Vista** la nota prot. n. 106189 del 23/12/2024 con la quale, ai sensi dell'art. 5 comma 3 e dell'art. 34 c 1 lett. b) del CCNL 2019/2021 del 16/7/2024 è stata data formale informativa in ordine al suddetto nuovo Regolamento per la valutazione della Performance alle OO.SS. del Comparto ed alle R.S.U., cui non è seguita richiesta di confronto.

**Vista** l'ipotesi di Accordo stralcio per la modifica dell'art. 7 del CCDI 2023/2025 – Area Comparto sottoscritta, in data 10/2/2025 dalla Parte Pubblica, dalle organizzazioni sindacali C.G.I.L. – F.P. C.I.S.L. – F.P. U.I.L. – F.P.L. C.S.A. - e dalle R.S.U.

**Vista** la Relazione illustrativa relativa alla suddetta ipotesi di accordo, trasmessa con nota prot. n. 12401 del 12/2/2025 al Collegio dei Revisori, al fine di poter predisporre il previsto parere.

**Visto** il parere favorevole in ordine all'ipotesi di Accordo stralcio per la modifica dell'art. 7 del CCDI 2023/2025 Area Comparto sottoscritta in data 10/2/2025 ed alla relativa Relazione illustrativa espresso dal Collegio dei Revisori, gs. verbale n. 5/25 del 18/2/2025 (prot. n. 14624 del 20/2/2025).

**Visto** il Decreto del Sindaco Metropolitano n. 44 del 26/2/2025 con il quale il Sindaco Metropolitano ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo stralcio per la modifica dell'art. 7 del CCDI 2023/2025 Area Comparto, nel testo di cui alla ipotesi di accordo sottoscritta in data 10/2/2025,

### **sottoscrivono l'allegato Accordo stralcio per la modifica dell'art. 7 del CCDI 2023/2025**

#### **Art. 1**

#### **Criteri di ripartizione delle risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la performance organizzativa ed individuale**

L'art. 7 del CCDI 2023/2025 del 21/11/2023, viene sostituito dal presente articolo:

1. La valutazione della performance individuale ed organizzativa è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa. La erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.
2. Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore.
3. Viene garantita la più ampia trasparenza, nel rispetto dei vincoli dettati per la tutela della riservatezza dei dati personali, del processo di valutazione e dei suoi esiti. Delle scelte che sono compiute nell'ambito del processo di valutazione è data tempestiva comunicazione ai soggetti interessati e/o ai destinatari.
4. Nella valutazione si tiene adeguatamente conto dei giudizi espressi dai cittadini e dagli utenti sulla qualità dei servizi erogati da parte dell'Ente.
5. Il presente articolo prevede un sistema premiante selettivo basato su criteri e modalità volti a valorizzare il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale dei dipendenti pubblici, che prevede che l'attribuzione dei compensi di performance organizzativa ed individuale sia strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
6. L'Ente valuta annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tal fine adotta ed aggiorna annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
7. Fermo rimanendo il sistema di valutazione vigente, di cui al presente articolo, i compensi di performance sono destinati al personale in ragione delle seguenti percentuali dell'importo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale:
  - il 20 % delle risorse è destinato alla performance organizzativa;
  - l' 80 % delle risorse è destinato alla performance individuale.

8. Il modello della valutazione della performance del personale non dirigenziale è basato su due distinti ambiti:
- **Performance organizzativa:** si misura attraverso la valutazione dell'Ente come struttura organizzativa nel suo complesso, fino ad un massimo di 20 punti;
  - **Performance individuale:** si misura attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dai dirigenti alle unità organizzative e la valutazione delle competenze professionali e comportamenti organizzativi, effettuata dai dirigenti, fino ad un massimo di 80 punti.
9. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce, altresì, l'applicazione del disposto dei seguenti articoli del CCNL 2019/2021 Comparto Funzioni Locali: art. 5, comma 3, lett. b) relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, art. 7, comma 4, lett. b) relativo alla definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance del personale, art. 80 comma 2 lett. a) e b) relativo ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale.
10. Il sistema di incentivazione della performance organizzativa ed individuale ha la finalità di realizzare effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e nella qualità dei servizi resi e costituisce un'impostazione incentivante dell'attività lavorativa, tendente a legare la percezione del compenso di performance al raggiungimento di obiettivi predeterminati, tenendo anche conto del valore della prestazione resa. Il predetto sistema coinvolge l'attività di tutti i dipendenti in servizio, sia a tempo pieno sia in part-time sia temporaneamente in comando da altre amministrazioni sia in distacco sindacale.
11. Le valutazioni delle prestazioni e dei comportamenti professionali, per ciò che concerne i singoli dipendenti, si riferiscono all'attività svolta nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente previsto.
12. L'incentivazione della produttività e della performance organizzativa ed individuale deve realizzarsi attraverso la corresponsione di un compenso correlato sia alla performance organizzativa dell'ente, sia al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa, sia alla valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi.
13. E' previsto che il 20% del compenso complessivo di performance (quota A) verrà destinato a compensare la performance organizzativa dell'Ente, l'80% del compenso complessivo di performance (quota B), verrà destinato a compensare la performance individuale, prevedendo la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi (B1) fino ad un massimo di 40 punti, e la valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi (B2), fino ad un massimo di 40 punti, secondo i criteri e le modalità sotto meglio specificati.
14. L'attribuzione della quota A) relativa alla performance organizzativa, pari al 20% del compenso complessivo, è collegata alla valutazione effettuata direttamente dal Nucleo di Valutazione, nell'ambito di una scheda che prevede l'assegnazione massima di 20 punti di cui:
- fino a 5 punti assegnati in relazione all'andamento degli indicatori della condizione dell'Ente (n. 10 indicatori 0,5 punti per ogni indicatore positivo);
  - fino a 15 punti in relazione alla performance organizzativa ed individuale del dirigente di riferimento.

Qui di seguito la scheda relativa ai fattori di valutazione della performance organizzativa ed individuale:

| FATTORI DI VALUTAZIONE                                                                                                                        | Punti assegnati<br>(max. 20) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| <b>Andamento degli indicatori della condizione dell'ente (max 5)</b><br>(n. 10 indicatori - 0,5 punti ogni indicatore positivo)               |                              |
| <b>Performance organizzativa e individuale dirigente di riferimento e customer satisfaction</b><br>(da scheda valutazione dirigente - max 15) |                              |
| <b>TOTALE PUNTEGGIO</b>                                                                                                                       |                              |
| <b>TOTALE QUOTA A)</b>                                                                                                                        | €                            |

Con riguardo al fattore di valutazione *“Andamento degli indicatori della condizione dell'Ente”* la verifica è relativa ad un insieme di indicatori riferiti alle principali aree su cui viene effettuata la valutazione, rilevatori dello stato di salute finanziaria, dello stato di salute organizzativa e della capacità di raggiungimento dei risultati programmatici dell'Ente. Qui di seguito vengono descritti gli indicatori per la misurazione della condizione dell'Ente, oggetto di valutazione da parte del Nucleo di valutazione, e per i quali è prevista l'assegnazione di 0,5 punti per ogni fattore positivo, fino ad un massimo di 5 punti:

|    | INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE                                                                                       | POSITIVO | NEGATIVO |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|
| 1  | Chiusura rendiconto dell'esercizio senza formazione di maggior disavanzo rispetto all'esercizio precedente                                     |          |          |
| 2  | Rispetto del tetto di spesa del personale                                                                                                      |          |          |
| 3  | Massa dei debiti fuori bilancio inferiore al 3% della spesa corrente                                                                           |          |          |
| 4  | Volume dei residui passivi complessivi provenienti dal titolo I inferiore al 40 per cento degli impegni della medesima spesa corrente          |          |          |
| 5  | Percentuale riscossione delle entrate correnti maggiore dell'85% degli accertamenti                                                            |          |          |
| 6  | Non utilizzo dell'anticipazione di tesoreria                                                                                                   |          |          |
| 7  | Approvazione entro i termini del Bilancio di previsione                                                                                        |          |          |
| 8  | Riduzione dei tempi medi di pagamento                                                                                                          |          |          |
| 9  | Mantenimento o riduzione tempi medi dei procedimenti amministrativi                                                                            |          |          |
| 10 | Avvio opere previste nell'elenco annuale del programma triennale delle opere pubbliche di cui all'art. 37 del D. Lgs. n. 36/2023 (almeno 40%). |          |          |

Qualora in corso d'anno uno degli indicatori preventivamente individuati si rilevi non pertinente all'attività dell'Ente per motivi oggettivi, non si darà luogo alla valutazione negativa ed alla relativa penalizzazione.

Con riguardo al fattore *"Performance organizzativa e individuale del dirigente di riferimento e customer satisfaction"* si fa riferimento al punteggio complessivo annuo della valutazione del dirigente responsabile del settore di appartenenza del dipendente, che comprende anche la customer satisfaction, e che prevede un punteggio massimo di punti 15. I punteggi relativi al fattore verranno attribuiti secondo la seguente tabella comparativa:

| INTERVALLO VALUTAZIONE<br>SCHEDA DIRIGENTE | PUNTEGGIO PERFORMANCE<br>ORGANIZZATIVA DIPENDENTE |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Da 95 a 100                                | 15                                                |
| Da 90 a 94                                 | 12                                                |
| Da 85 a 89                                 | 8                                                 |
| Da 80 a 84 punti                           | 5                                                 |
| Meno di 80 punti                           | 0                                                 |

Il punteggio complessivo conseguito da ogni singolo dipendente determina la percentuale di quota individuale (quota A) attribuibile per la performance organizzativa secondo la seguente tabella di valutazione:

| TABELLA A |                         |                                            |
|-----------|-------------------------|--------------------------------------------|
| Fasce     | PUNTEGGIO<br>CONSEGUITO | % COMPENSO<br>PERFORMANCE<br>ORGANIZZATIVA |
| 1         | Da 16 a 20 punti        | 100%                                       |
| 2         | Da 11 a 15 punti        | 75%                                        |
| 3         | Da 6 a 10 punti         | 50%                                        |
| 4         | Da 1 a 5 punti          | 25%                                        |

- L'attribuzione della quota B) del compenso performance organizzativa e individuale è collegata al Grado di raggiungimento degli obiettivi annuali che ciascun dirigente assegna alle unità organizzative (B1 - max 40 punti) ed alla valutazione delle competenze professionali e comportamenti organizzativi (B 2 - max 40 punti), per un punteggio massimo conseguibile pari a 80 punti, cui corrisponde il 100% del compenso previsto per la suddetta quota B).
- Il punteggio relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi viene calcolato in base alla percentuale di raggiungimento degli stessi, secondo quanto indicato nella seguente tabella:

| B1. Grado raggiungimento obiettivi della unità organizzativa                 |                            |                              |                               |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| Grado di conseguimento degli obiettivi (segnare con una x)                   | Minimo atteso (almeno 50%) | Parz. raggiunto (almeno 71%) | Compl. raggiunto (almeno 90%) |
| % di raggiungimento degli obiettivi, cui corrisponde il punteggio su base 40 | 50%                        | 75%                          | 100%                          |
| TOTALE PUNTEGGIO (max 40)                                                    |                            |                              |                               |

17. Il punteggio relativo alla valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi, fino ad un massimo di 40 punti, si riferisce alla valutazione annuale effettuata dai dirigenti sentite le E.Q., secondo la scheda sottoindicata, che prevede n. 5 fattori di valutazione e n. 4 indici per ciascun fattore:

| FATTORI DI VALUTAZIONE                                                                                                            | Punti max | INDICI                                        | Punti assegnati |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------------------------------|-----------------|
| 1) Precisione e qualità delle prestazioni svolte                                                                                  | 20        | Diligenza                                     |                 |
|                                                                                                                                   |           | Precisione                                    |                 |
|                                                                                                                                   |           | Qualità                                       |                 |
|                                                                                                                                   |           | Puntualità                                    |                 |
| 2) Adattamento operativo al contesto di intervento alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti organizzativi   | 20        | Valutazione di situazioni nuove               |                 |
|                                                                                                                                   |           | Adattamento a situazioni nuove                |                 |
|                                                                                                                                   |           | Flessibilità operativa                        |                 |
|                                                                                                                                   |           | Gestione situazione critiche                  |                 |
| 3) Orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici                            | 20        | Valutazione bisogno utenza                    |                 |
|                                                                                                                                   |           | Raccordo bisogni utenza con offerta dell'Ente |                 |
|                                                                                                                                   |           | Comunicazione                                 |                 |
|                                                                                                                                   |           | Cooperazione                                  |                 |
| 4) Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali | 20        | Organizzazione proprio tempo                  |                 |
|                                                                                                                                   |           | Sfruttamento risorse                          |                 |
|                                                                                                                                   |           | Razionalizzazione procedure                   |                 |
|                                                                                                                                   |           | Proposizione miglioramenti                    |                 |
| 5) Apporto fornito al raggiungimento della performance organizzativa di settore                                                   | 20        | Efficienza organizzativa                      |                 |
|                                                                                                                                   |           | Rispetto tempi procedure                      |                 |
|                                                                                                                                   |           | Affidabilità                                  |                 |
|                                                                                                                                   |           | Apporto qualitativo raggiungimento risultati  |                 |

Ad ognuno degli indici potrà essere attribuito un punteggio da 0 a 5.

Ogni fattore di valutazione della prestazione di ogni singolo dipendente sarà quindi valutato con un punteggio che va da 0 (zero) a 20 (venti) punti. Il punteggio massimo conseguibile è pari a 100 (cento) punti per i dipendenti di tutte le aree, **da ponderare fino ad un massimo di 40.**

Il punteggio complessivo così conseguito da ogni singolo dipendente nei fattori B1 e B2 determina la percentuale di quota attribuibile per la performance individuale secondo quanto previsto dal comma 23 del presente articolo.

18. I compensi destinati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale vengono corrisposti ai dipendenti interessati soltanto a conclusione del processo valutativo dei risultati e delle prestazioni avente cadenza annuale.
19. Il superiore sistema richiede il rispetto dei seguenti adempimenti di natura operativa ed organizzativa.
- a) La determinazione degli obiettivi e la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti spetta ai competenti dirigenti.
  - b) Preliminarmente ciascun dirigente responsabile di Direzione, con apposita disposizione di servizio, provvede a suddividere la propria struttura operativa in singole unità organizzative. In particolare per ciascuna unità organizzativa il dirigente provvede, altresì, ad assegnare le relative competenze e risorse umane attribuendo formalmente ad ogni dipendente la pertinente attività nel rispetto del profilo/area di appartenenza dallo stesso rivestito. Le unità organizzative di massima corrispondono agli Uffici.
  - c) Il dirigente responsabile, sulla scorta degli obiettivi annuali assegnatigli e delle percentuali attese di realizzazione degli stessi, in funzione dell'assetto organizzativo come sopra definito assegna a ciascuna unità organizzativa, entro e non oltre il 1 marzo di ciascun anno i singoli obiettivi operativi da raggiungere annualmente.

Alla fine di ogni anno:

- ciascun dirigente attesta, secondo quanto indicato nella scheda di valutazione il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ad ogni unità organizzativa e verifica e certifica il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle unità organizzative;
- il dirigente trasmette le valutazioni definitive alla Direzione Politiche del Personale, che provvede alla determinazione delle quote di compenso da erogare a ciascun dipendente e predispone la determinazione di liquidazione dei compensi.

20. Ciascun obiettivo deve comunque essere definito, individuato e misurabile e per lo stesso devono essere espressamente indicati gli indicatori di risultato previsti (risultato minimo atteso, obiettivo parzialmente raggiunto ed obiettivo completamente raggiunto), secondo la scheda riportata in allegato al Regolamento per la valutazione della Performance.
21. Per avere diritto alla valutazione e, quindi, alla liquidazione, con riferimento alle quote A e B il dipendente dovrà avere maturato, nell'anno di riferimento, almeno quattro mesi di effettiva presenza in servizio, fermo restando le salvaguardie previste dalla legge e dai contratti collettivi.
22. Non si dà corso alla erogazione dei compensi nei confronti del personale soggetto a valutazione a cui sono state irrogate, nell'anno cui la valutazione si riferisce, sanzioni disciplinari superiori alla sospensione, anche cautelare, dal servizio per oltre 2 mesi.
23. **Il calcolo dei compensi rimane invariato rispetto alla precedente metodologia.** In particolare i compensi vengono corrisposti al personale in relazione alla fascia di punteggio di performance organizzativa ed individuale, e tenendo conto, nell'ambito delle singole fasce di punteggio, dell'area di inquadramento, effettuando la distribuzione delle risorse premianti destinate al personale dipendente attraverso un calcolo matematico che prevede la determinazione del cd. "fattore correttivo", parametrato sulla base delle singole Aree del comparto (Area Operatori, Area Operatori Esperti, Area Istruttori, Area Funzionari ed E.Q.), e che si ottiene dal rapporto tra lo stipendio tabellare di tutte le Aree del comparto (numeratore) e lo stipendio tabellare dell'Area Operatori (denominatore) secondo la tabella che segue:

| <b>VALORE PER AREA CONTRATTUALE</b> |                           |
|-------------------------------------|---------------------------|
| <b>Aree</b>                         | <b>Fattore correttivo</b> |
| Operatori                           | <b>1,0000</b>             |
| Operatori esperti                   | <b>1,1124</b>             |
| Istruttori                          | <b>1,1856</b>             |
| Funzionari ed E.Q.                  | <b>1,4716</b>             |

Per l'area Funzionari/Eq e per l'Area Operatori Esperti, che in precedenza prevedevano le posizioni giuridiche infracategoriali, il fattore correttivo viene parametrato sulla posizione economica D3 e B3.

Per ciascuna area viene determinato il numero complessivo dei beneficiari dei premi, connessi alla valutazione della performance, e la distribuzione degli stessi nell'ambito delle fasce di punteggio di merito. Sulla base delle risorse complessive a disposizione per la performance organizzativa e per la performance individuale viene quindi calcolato il premio base spettante ai dipendenti per ciascuna area, ed attribuiti i premi in funzione della fascia di merito, secondo la percentuale di punteggio previste nelle sottoindicate tabelle A e B.

**TAB. A**  
**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

| <b>FASCE</b>   | <b>INTERVALLI PUNTEGGIO</b> | <b>CALCOLO PREMIO</b>     |
|----------------|-----------------------------|---------------------------|
| prima fascia   | <b>Da 16 a 20 punti</b>     | premio base + <b>25 %</b> |
| seconda fascia | <b>Da 11 a 15 punti</b>     | <b>premio base</b>        |
| terza fascia   | <b>Da 6 a 10 punti</b>      | premio base – <b>25%</b>  |
| quarta fascia  | <b>Da 1 a 5 punti</b>       | premio base – <b>50%</b>  |
| quinta fascia  | <b>0</b>                    | zero                      |

**TAB. B**  
**PERFORMANCE INDIVIDUALE**

| <b>FASCE</b>   | <b>INTERVALLI PUNTEGGIO</b> | <b>CALCOLO PREMIO</b>    |
|----------------|-----------------------------|--------------------------|
| prima fascia   | <b>Da 76 a 80 punti</b>     | premio base + <b>30%</b> |
| seconda fascia | <b>Da 71 a 75 punti</b>     | premio base + <b>20%</b> |
| terza fascia   | <b>Da 66 a 70 punti</b>     | premio base + <b>10%</b> |
| quarta fascia  | <b>Da 61 a 65 punti</b>     | <b>premio base</b>       |
| quinta fascia  | <b>Da 56 a 60 punti</b>     | premio base - <b>10%</b> |
| sesta fascia   | <b>Da 51 a 55 punti</b>     | premio base - <b>20%</b> |
| settima fascia | <b>Da 41 a 50 punti</b>     | premio base - <b>30%</b> |
| ottava fascia  | <b>Da 0 a 40 punti</b>      | zero                     |

24. Con riferimento alle seguenti casistiche, per le quali sono previste lunghe assenze specificamente tutelate dalla legge e dai contratti, si applica un regime di maggior favore in ordine al computo del periodo minimo di effettiva presenza in servizio ai fini della valutazione propedeutica all'assegnazione delle quote A) e B) del compenso:

- congedo di maternità e paternità;
- interdizione anticipata obbligatoria dal lavoro, per le lavoratrici in maternità;
- distacco sindacale;
- patologie gravi che richiedono terapie salvavita ed altre assimilabili;
- infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio;
- ricoveri ospedalieri;
- L. 104/92;
- L. 151/01 (solo nel caso in cui le assenze non siano riferite all'intera annualità).

Per le fattispecie sopra indicate, qualora il dipendente non raggiunga il requisito di presenza minima, e le superiori assenze incidano in maniera determinante nell'anno di riferimento, viene comunque garantita:

- a) con riferimento alla *Performance organizzativa* (Quota A), una valutazione corrispondente alla fascia minima (quarta fascia) prevista per la categoria di appartenenza;
- b) con riferimento alla *Performance individuale* (Quota B) una valutazione corrispondente alla fascia minima (settima fascia) prevista per la categoria di appartenenza.

25. Nel caso di trasferimento di un lavoratore nel corso dell'anno il compenso verrà erogato sulla base della media del grado di raggiungimento degli obiettivi raggiunti nelle strutture presso cui ha prestato servizio, mentre la valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi verrà effettuata dal dirigente della struttura presso cui il dipendente si trova assegnato al 31/12 di ogni anno, sentito il precedente dirigente.

26. In caso di assunzioni o cessazioni nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto il compenso in rapporto al numero dei giorni di attività lavorativa, fermo rimanendo il periodo di presenza minima richiesto per la valutazione.

27. Per il personale in part-time con numero di ore inferiori a 36, fermo rimanendo il periodo di presenza minima richiesto per la valutazione, le misure previste della quota A) e della quota B) inerenti alla performance organizzativa ed individuale, vengono corrisposte per intero solo nel caso di valutazione positiva (almeno 15) del fattore di valutazione n. 5) *Apporto fornito al raggiungimento della performance organizzativa di settore*.

28. Il presente articolo integra e modifica il sistema permanente di valutazione vigente. Dalla data di approvazione risultano abrogati tutti gli articoli del *Regolamento di disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance e del Regolamento sulla disciplina delle posizioni organizzative di tipo A e B e delle specifiche responsabilità e metodologia di valutazione* approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 251 del 31/12/2021 e ss.mm.ii. non più attuali e/o, comunque, incompatibili con il presente testo.

**Letto, confermato e sottoscritto**

Palermo, 28/2/2025

**Delegazione di parte pubblica**

|                                                                             |                           |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| <b>Dr. Nicola Vernuccio</b> – Direttore Generale - Presidente               | F.to Nicola Vernuccio     |
| <b>Dr. Antonio Calandriello</b> - Dir. Politiche del Personale – Componente | F.to Antonio Calandriello |
| <b>Dr. Massimo Bonomo</b> – Dir. Ragioneria Generale – Componente           | _____                     |

**Delegazione di parte sindacale Area Comparto**

|                                                                |                                                |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Sig. <b>Aiello Gioacchino</b> nella qualità di RSU             | _____                                          |
| Sig. <b>Balistreri Gaetano</b> nella qualità di RSU            | _____                                          |
| Sig. <b>Cavaliere Vincenzo</b> nella qualità di RSU            | _____                                          |
| Sig. <b>Cipriano Saverio</b> nella qualità di RSU              | F.to Saverio Cipriano                          |
| Sig. <b>Crivello Gaetano</b> nella qualità di RSU              | _____                                          |
| Sig. <b>Falletta Giuseppe</b> nella qualità di RSU             | F.to Falletta Giuseppe                         |
| Sig. <b>Giallombardo Antonella</b> nella qualità di RSU        | F.to Antonella Giallombardo                    |
| Sig. <b>Giangreco Rosalia</b> nella qualità di RSU             | F.to Rosalia Giangreco                         |
| Sig. <b>Graziano Salvatore</b> nella qualità di RSU            | F.to Salvatore Graziano                        |
| Sig. <b>Magro Malosso Maurizio</b> nella qualità di RSU        | _____                                          |
| Sig. <b>Mangano Andrea</b> nella qualità di RSU                | F.to Andrea Mangano                            |
| Sig. <b>Piampiano Giuseppe</b> nella qualità di RSU            | _____                                          |
| Sig. <b>Romeo Antonino</b> nella qualità di RSU                | F.to Romeo Antonino                            |
| Sig. <b>Tascone Claudio</b> nella qualità di RSU               | F.to Claudio Tascone                           |
| Sig. <b>Verciglio Gicchino</b> nella qualità di RSU            | F.to Gioacchino Verciglio                      |
| Sig. <b>Cipriano Saverio</b> CGIL- FP <b>Modica Maria Rosa</b> | F.to Saverio Cipriano – F.to Maria Rosa Modica |
| Sig. <b>D’Agostino Luigi</b> CISL-FPS                          | F.to Luigi D’Agostino                          |
| Sig. <b>Aiello Gioacchino</b> UIL-FPL                          | F.to Aiello Gioacchini                         |
| Sig. <b>Nicolò Scaglione</b> C.S.A.                            | F.to Nicolò Scaglione                          |