



**PROVINCIA  
DI PARMA**

**SERVIZIO POLITICHE DEL PERSONALE - ORGANIZZAZIONE - CONTROLLO STRATEGICO  
E DI GESTIONE - PROGETTO PROVINCE E COMUNI**

**DECRETO PRESIDENZIALE**

---

**n. 237 del 10/12/2024**

**Oggetto:** AREA CONTRATTUALE DIRIGENZA. INTEGRAZIONE D. P. N°160/2024 PER INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI ANNUALI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DEI DIRIGENTI E L'AGGIORNAMENTO C.C.I 2024-2026 AL CCNL 16/7/2024 .

**IL PRESIDENTE**

Premesso che:

- in data 22 dicembre 2022 è stato sottoscritto l'accordo di modifica degli artt. 12,13,15 e 17 del Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale sopra citato ora vigente presso l'ente;
- che, in data 16/07/2024, è stato firmato il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali triennio 2019 - 2021;

Visti:

- l'art. 3 del vigente Regolamento per l'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, comma 6 "La delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione relativa alla Dirigenza è composta dal Segretario Generale, per il ruolo di super partes attribuito a questa figura";
- le linee guida dell'Aran secondo cui il competente organo di direzione politica deve necessariamente formulare alla delegazione trattante le direttive utili per definirne gli obiettivi ed i vincoli. Le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la

migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione;

- l'art. 40, comma 3 quinquies, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009 in virtù del quale *“Gli Enti Locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del Patto di Stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa. Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione ...”*;

- l'art. 23, comma 2, del D.Lgs.n. 75/2017, il quale prevede che *“...a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”*;

Visti altresì:

- l'art. 8, comma 1, CCNL 16/07/2024 dove prevede:

*“ Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 35 e 48 indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL. Le materie di cui all'art. 35 comma 1, lett a) (criteri di riparto), ed all'art. 48, comma 1, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale”*;

- l'art. 35 CCNL 16/07/2024 che individua le materie oggetto di contrattazione integrativa, qui integralmente richiamato;

- l'art. 57 del CCNL 17/12/2020 Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, in particolare il comma 2, lett. a) che prevede che il fondo è costituito, tra l'altro, da un unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la Retribuzione individuale di anzianità del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;

Richiamati l'atto di indirizzo Decreto Presidenziale n° 160 del 20/09/2024 avente ad oggetto “Costituzione Fondo salario accessorio della dirigenza, indirizzi ai sensi del CCNL 2019-2021, sottoscritto in data 16/07/2024” e la Determina dirigenziale n° 1377 del 27/09/2024 avente ad oggetto “Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale Dirigente – costituzione per l'anno 2024, rideterminazione per gli anni 2020 – 2021 – 2022 – 2023”;

Richiamato il Contratto Integrativo per l'area della dirigenza vigente approvato in data 22/12/2022, parte normativa, in particolare quanto all'art. 13, comma 9, in questa sede meritevole di attenzione che stabilisce: *“In ogni caso l'importo complessivo della retribuzione di risultato da corrispondere ai Dirigenti, per ciascun anno, relativamente alla somma tra retribuzioni di risultato e retribuzioni di risultato aggiuntive, non può eccedere nell'anno 2022 la misura massima del 35% del valore complessivo delle retribuzioni di posizione ( € 57.579,32 ) o, negli anni successivi, la diversa percentuale stabilita annualmente dal Presidente dell'ente con atto di indirizzo”*.

Ritenuta, la necessità di ridefinire le specifiche direttive alla delegazione trattante di parte datoriale per i criteri di distribuzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti anno 2024 e per l'aggiornamento normativo del CCI 2024 - 2026 alle disposizioni del nuovo CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16/07/2024 al fine di avviare le dovute procedure negoziali, come segue:

- 1) condurre il processo negoziale decentrato, nell'ambito dei limiti di quanto consentito dalle vigenti leggi, disposizioni contrattuali e indicazioni A.R.A.N., assicurando il pieno rispetto delle prerogative delle Parti trattanti;
- 2) assicurare, comunque, nell'eventuale applicazione delle risorse aggiuntive, il rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, D.Lgs. n° 75/2017;
- 3) garantire coerenza tra le modalità di utilizzo del fondo e l'assetto organizzativo dell'Ente, dando mandato alla delegazione datoriale di prevedere idonee clausole anche in ordine al welfare integrativo e adeguata attenzione all'attuazione della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro D. Lgs. 81/2008;
- 4) nell'accordo annuale di definizione dei criteri per la ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, stabilire ai sensi di quanto prevede l'art.13, comma 8, CCI 22/12/2022 come valore massimo per l'anno 2024 la percentuale del 45% della retribuzione di posizione;
- 5) al fine di garantire adeguato equilibrio alle modalità di utilizzo del fondo dell'area dirigenziale, anche di disporre, ove venga raggiunto un accordo complessivo, l'innalzamento della soglia stabilita all'art. 13, comma 9, del CCI sottoscritto in data 22 dicembre 2022, all'importo di € 77.899,24 per l'anno 2024;
- 6) confermare il contenuto del "vigente" contratto integrativo –aggiornandolo per gli aspetti normativi alle disposizioni del nuovo CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16/7/2024, ed in particolare a:
  - a. definirne gli ambiti di applicazione, principi e finalità (Titolo I della parte Comune CCNL 16/7/2024);
  - b. recepire la regolamentazione del sistema di relazioni sindacali (Titolo II della parte comune CCNL 16/7/2024);
  - c. rimandare a separato accordo annuale la definizione dei criteri per la ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;
  - d. rispetto alla differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato di cui all'art. 23, commi 2, 3 e 4 del CCNL 16/7/2024, definire la percentuale di incremento della stessa nel 25% approssimandosi al valore minimo definito dalla contrattazione nazionale e, rispetto al numero massimo di destinatari, non superare le due unità del totale dei dirigenti in servizio, stabilendo, altresì i criteri di erogazione, in caso di parità di punteggio. Tutto ciò, nei limiti di applicabilità della norma stessa;
  - e. individuare la percentuale da corrispondere, a titolo di indennità di risultato, nel caso di affidamenti di incarichi ad interim, che, tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo e del personale dirigenziale in servizio, può attestarsi sulla misura del 30%; inoltre, in coerenza con quanto già disciplinato in merito con proprio provvedimento n° 191 del 30/10/2024 prevedere il riconoscimento della

retribuzione di risultato al Segretario Generale in caso di conferimento di incarichi dirigenziali ad interim;

- f. individuare l'importo da corrispondere per lo svolgimento degli incarichi di RPCT e RDT a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di effettivo svolgimento, pari al 20% del valore economico della retribuzione di risultato teorica assegnata alla posizione ricoperta.
- g. definire il riconoscimento di un differenziale di retribuzione di posizione, a titolo di clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 CCNL 17/12/2020, che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 85% di quella connessa al precedente incarico, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto e, oltre tale data, secondo le modalità indicate dall'art. 31, comma 3, del CCNL 17/12/2020;
- h. in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, procedere all'individuazione dei dirigenti esonerati dallo sciopero;
- i. porre le basi, laddove possibile, per la costruzione di un sistema di Welfare Integrativo (art. 26, C.C.N.L. 16/7/2024)
- j. in applicazione delle disposizioni contrattuali, individuare le misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

Visto il parere favorevole espresso in merito alla regolarità tecnica reso, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18/8/2000 n° 267, dal Segretario Generale;

Dato atto che, ai sensi del D.Lgs n° 267/2000, non necessita dell'acquisizione del parere di regolarità contabile in quanto l'atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico - finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Visti:

- la vigente disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale dell'area dirigenziale del Comparto Funzioni Locali, nonché le indicazioni fornite dall'ARAN;
- il D.Lgs. n° 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" e successive integrazioni e modifiche;
- il D.Lgs. n° 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive integrazioni e modifiche;
- il D.Lgs. n° 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n° 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni";
- la Legge 7 aprile 2014 n. 56 "Disposizioni sulle Città metropolitane, sulle Province, sulle unioni e fusioni di Comuni", così come modificata con D.L. 24/04/2014 n. 66 e dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
- la Legge Regionale 30 luglio 2015, n. 13 "Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città Metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni";
- la legge 30 dicembre 2023, n. 213 Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026;
- lo Statuto dell'Ente;

- il vigente Regolamento per l'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi;

Viste:

- la deliberazione di Consiglio Provinciale n. 43 dell'11 dicembre 2023 con cui è stato adottato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024 - 2026 ed i suoi allegati compreso lo schema di bilancio;
- la deliberazione di Consiglio n. 45 del 21 dicembre 2023 con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione per il triennio 2024 - 2026 ai sensi degli articoli 162 e 175 del TUEL e le successive variazioni;
- il decreto del Presidente n. 16 del 31 gennaio 2023 con il quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2024 (PIAO 2024-2026) e modificato con decreti n. 169 del 27/09/2024 e n. 215 del 21.11.2024;

#### DECRETA

1. di integrare il precedente atto di indirizzo di cui al Decreto Presidenziale n° 160/2024 al fine di formulare alla Delegazione trattante di parte datoriale le direttive di cui in premessa per la conduzione e la più tempestiva conclusione del procedimento negoziale di contrattazione, relativo all'anno 2024 confermando la nomina del Segretario Generale dell'Ente, quale delegazione trattante di parte pubblica (o parte Datoriale) per la contrattazione relativa alla Dirigenza e stabilendo che nel caso di suo impedimento o assenza è sostituito dal Vice-Segretario;
2. di ricondurre l'attuazione del presente provvedimento al competente Ufficio del Servizio Politiche del Personale Organizzazione;
3. che il presente provvedimento è da intendersi esecutivo all'atto della sua sottoscrizione.

Il Presidente  
(FADDA ALESSANDRO)  
con firma digitale



**PROVINCIA  
DI PARMA**

SERVIZIO POLITICHE DEL PERSONALE - ORGANIZZAZIONE - CONTROLLO STRATEGICO E  
DI GESTIONE - PROGETTO PROVINCE E COMUNI

**PARERE di REGOLARITA' TECNICA**

Sulla proposta n. **4616 /2024** ad oggetto:

" AREA CONTRATTUALE DIRIGENZA. INTEGRAZIONE D. P. N°160/2024 PER INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI ANNUALI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DEI DIRIGENTI E L'AGGIORNAMENTO C.C.I 2024-2026 AL CCNL 16/7/2024 . "

Viste le motivazioni espresse nel testo della proposta di atto in oggetto, formulate dal sottoscritto Dirigente, ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarita' tecnica.

Note:

Parma , 10/12/2024

Sottoscritto dal Responsabile  
(TERRIZZI LUIGI)  
con firma digitale