



**IPOTESI DI ACCORDO DEL 15 GIUGNO 2021**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA relativa al Contratto Decentrato Integrativo Economico 2021 e alla parziale modifica ed integrazione degli articoli:

- 16, 17, 18 e 20 del contratto integrativo stipulato il 18/12/2018

articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e ss.mm.ii.

Circolare del 19 luglio 2012 n. 25

**Modulo 1 – Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto della modifica al contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge**

<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<p><b><u>Dalla data di sottoscrizione del contratto integrativo</u></b></p> <p>1) Il Contratto Decentrato Integrativo Economico per il personale non dirigente della Provincia di Parma è riferito alla sola annualità 2021.</p> <p>2) La parziale modifica ed integrazione all'art. 16 (<i>criteri generali art. 7, c.4. l.C e art.16 del CCNL 21/5/2018 Progressioni Economiche Orizzontali</i>) del Contratto Integrativo stipulato il 18/12/2018 è riferito alla sola annualità 2021.</p> <p>3) La parziale modifica ed integrazione agli artt. 17 (<i>indennità per specifiche responsabilità</i>) 18, (<i>compensi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati per consulenze e servizi aggiuntivi</i>) e 20 (<i>Sistema di perequazione agli incentivi, derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale in aggiunta ai premi correlati alla performance</i>) del Contratto Integrativo stipulato il 18/12/2018 ha validità fino alla scadenza del predetto Contratto Integrativo</p>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b><u>Parte Pubblica:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Segretario Generale (Presidente)</li><li>• Dirigente del Servizio Affari Generali Stazione Unica Appaltante Anticorruzione e Trasparenza – Provveditorato Economato ( Vice Presidente)</li><li>• Dirigente del Servizio Finanziario e Gestione del Personale Partecipate sistemi Informativi Pari Opportunità)</li></ul> <p><b><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• CGIL FP</li><li>• CISL FP</li><li>• UIL FPL</li><li>• CSA</li></ul> <p><b>Firmatarie della pre-intesa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <u>CGIL FP</u></li><li>• <u>CISL FP</u></li><li>• <u>UIL FPL</u></li></ul>

<p><b>Soggetti destinatari</b></p>	<p>Il contratto si applica a tutti i lavoratori di comparto, ad esclusione del personale dirigenziale, in rapporto di impiego con l'Amministrazione, sia a tempo indeterminato che determinato, laddove ne ricorrano le condizioni.</p>	
<p><b>Materie trattate dall'ipotesi d'accordo</b></p>	<p>Contratto decentrato Integrativo Economico anno 2021 per il quale si rinvia alla relazione tecnico finanziaria.</p> <p>Vengono modificati alcuni criteri generali relativi alle progressioni economiche orizzontali (<i>somma destinata all'applicazione di tale istituto, la ripartizione della predetta somma tra le categorie, l'accesso alla procedura</i>).</p> <p>Viene modificata l'indennità per specifiche responsabilità relativamente all'utilizzo della somma destinata a tale istituto.</p> <p>Vengono modificate le disposizioni relative ai compensi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati per consulenze e servizi aggiuntivi (art.15, comma 1, lettera D CCNL 1/4/1999, art.43, Legge 449/1997). In particolare vengono disciplinati i criteri di attribuzione ai titolari di Posizione Organizzativa e al personale di comparto degli emolumenti provenienti dall'applicazione dell'art.43 della Legge 449/1997. Viene modificata la disciplina dell'Art. 47 bis - convenzioni onerose per servizi aggiuntivi ex art.43 della L.449/1997 del Regolamento per l'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi.</p> <p>Viene modificato il sistema di perequazione degli incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale in aggiunta ai premi correlati alla performance.</p>	
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimenti o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>Con Decreto Presidenziale n.28 del 12 febbraio 2021 è stato adottato il <b>piano della performance</b> di cui all'art. 10 comma 1 lettera a) del Dlgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.</p> <p><u>Il Piano della Performance è stato pubblicato</u> ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 10 c. 8 lettera b) del Dlgs 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <hr/> <p>Con Decreto Presidenziale n. 65 del 17 marzo 2021 è stato approvato il <b>Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2022- 2023 (PTPCT)</b></p> <p>Con decreto del Presidente n°143 dell'11 giugno 2021 è stata approvata la Relazione al Piano della Performance 2020-2022 validata dal Nucleo di valutazione in data 7 giugno 2021 prot. n° 14859</p>

**Oggetto:**

**Modulo 1 – Scheda 1.2**

**Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di Accordo**

<p>ART. 16 CRITERI GENERALI - ART.7 COMMA 4, LETTERA C E ART.16 DEL CCNL 21/5/2018 (PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI)</p> <p>Omissis</p> <p>4. <i>L'Amministrazione destinerà all'applicazione di tale istituto Euro 18.300 per l'anno 2021.</i></p> <p><i>Per il 2021 la somma destinata a tale scopo verrà ripartita in tal modo tra le categorie:</i> <i>categoria A+B tra l'11% e il 12%</i> <i>.....".....C tra il 19% e il 20%</i> <i>" D tra il 68% e il 69%</i></p> <p>OMISSIS.....</p> <p><i>Per le progressioni dell'anno 2021 verrà applicata la metodologia allegata al CCDI 2017, fatte salve le seguenti modifiche in tema di accesso alla procedura e di efficacia della medesima:</i></p> <p>- <i><u>accesso:</u> verranno ammessi a progressioni i dipendenti in servizio al momento di sottoscrizione del contratto decentrato integrativo che le prevede, che abbiano 24 mesi di anzianità di servizio <b>nell'Ente Provincia e/o in altri Enti Pubblici</b> nella posizione economica di appartenenza (art.16, comma 6, CCNL 21/5/2018), senza considerare eventuali periodi prestati a tempo determinato o con contratto di formazione lavoro.</i></p>	<p>L'Amministrazione, al fine di valorizzare le capacità professionali dei propri dipendenti destina a tale istituto la somma di € 18.300.</p> <p>Al fine di assicurare una equilibrata distribuzione tra gli aventi diritto è stata stabilita la seguente ripartizione tra le categorie: A+B tra l'11% e il 12% C tra il 19% e il 20% D tra il 68% e il 69%</p> <p>Preso atto che la metodologia che disciplina l'accesso alle progressioni economiche orizzontali è stata redatta nel 2017, quindi, antecedente a quanto disciplinato dall'art. 16, comma 6, del CCNL/2018, che stabilisce 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, si è ritenuto opportuno adeguare tale criterio di ammissibilità, che stabiliva che i 24 mesi devono essere prestati nella sola Provincia di Parma, a quanto disciplinato nel dal CCNL del 2018, prevedendo che i 24 mesi di anzianità di servizio si intendono nell'Ente Provincia e/o in altri Enti Pubblici.</p>
--	---

<p>ART. 17 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 17, COMMA 2, LETT. I, CCNL 1/4/1999 E ART.70 QUINQUIES DEL CCNL 21/5/2018) <i>Omissis</i></p> <p><del>m) La tendenza all'utilizzo dell'istituto deve decrescere nell'arco del triennio.</del></p>	<p>Tale disposizione non ha più validità in quanto si riferiva ad arco temporale superato (2018-2020)</p>
<p>ART. 18 COMPENSI DERIVANTI DA CONVENZIONI CON SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI PER CONSULENZE E SERVIZI AGGIUNTIVI (ART. 15, COMMA 1, LETT. D, CCNL 1/4/1999, ART. 43, COMMA 3, L. 449/1997)</p> <p>Restano ferme le norme dei CCNL vigenti in materia, e non oggetto di disapplicazione, nonché quanto previsto con accordo sulle convenzioni per i servizi aggiuntivi ex art. 43 L. 449/1997 secondo i seguenti criteri, per l'anno 2021:</p> <p>1. Al fine di migliorare la qualità dei servizi prestati, la Provincia di Parma può stipulare, a titolo oneroso, accordi di collaborazione, nonché sottoscrivere convenzioni, con soggetti pubblici o privati diretti a fornire consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 43 della legge 449/1997.</p> <p>2. A titolo meramente esemplificativo, ma non esaustivo, gli ambiti di intervento possono riguardare le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- elaborazione di analisi, di indagini, di ricerche;</li> <li>- elaborazione di pareri in ordine a problematiche segnalate da soggetti esterni;</li> <li>- messa a disposizione di prestazioni professionali (legali, tecniche, informatiche, statistiche, ecc.....);</li> <li>- messa a disposizione di altre prestazioni (utilizzo di risorse umane</li> </ul>	<p>E' stato aggiornato eliminando il riferimento al decreto del Presidente n°15 del 2/2/2018 in quanto superato</p> <p>Invariato</p> <p>Negli ambiti di intervento è stato inserito "Utilizzo in condivisione di procedure digitali implementate per la Provincia"</p>

<p>per attività di progettazione e collaudi di opere pubbliche; elaborazione stipendi per conto di altre pubbliche amministrazioni; <b>utilizzo in condivisione di procedure digitali implementate per la Provincia, ecc...).</b></p> <p><del>3. Le attività da rendere, da parte dei dipendenti provinciali, possono essere svolte sia all'interno dell'orario di lavoro che al di fuori dello stesso, secondo la disciplina che segue.</del></p> <p>3. La richiesta di attivazione di collaborazione viene sottoposta all'esame del dirigente competente, il quale valuterà, in relazione ai carichi di lavoro del proprio personale, alle prestazioni aggiuntive richieste, all'impiego del personale necessario al raggiungimento del risultato atteso e all'adeguatezza del compenso fornito dal soggetto terzo, la possibilità o meno di attivare apposita convenzione secondo le modalità di cui al successivo art. 6.</p> <p>4. Le prestazioni consulenziali e i servizi forniti a titolo oneroso vengono resi noti all'esterno mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, oltre che nelle eventuali ulteriori forme ritenute, di volta in volta, più idonee.</p> <p>5. Le modalità di svolgimento dell'attività di collaborazione, ovvero di quella relativa all'erogazione di servizi aggiuntivi, di cui al presente titolo, sono regolate mediante convenzione nella quale vengono disciplinati, oltre ai rapporti reciproci fra le parti, quanto segue:</p> <p>a) l'oggetto, le modalità e la durata della prestazione da rendere e i conseguenti obblighi delle parti;</p> <p>b) l'individuazione del personale chiamato a svolgere la prestazione richiesta e gli obblighi ad esso assegnati;</p> <p>c) il corrispettivo spettante alla</p>	<p>E' stato eliminato in quanto le attività vengono svolte all'interno dell'orario di lavoro in virtù del ruolo dei dipendenti e delle funzioni proprie dell'Ente Provincia, non trattandosi di attività extra istituzionali.</p> <p>Invariato</p> <p>Invariato</p> <p>Al punto d), al fine di poter prevedere la possibilità in corso d'anno di modificare la composizione del gruppo di lavoro, sulla base anche della complessità delle convenzioni stipulate, è stata inserita la seguente frase: <i>"Resta salva la possibilità per la Provincia di modificare in corso d'anno il gruppo di lavoro adibito alla convenzione, per variazioni necessarie ed opportune nel corso dell'esecuzione della convenzione"</i>.</p>
---	--

<p>Provincia di Parma, da destinare in parte, secondo le modalità di cui al successivo comma 9, al personale provinciale chiamato a svolgere la prestazione oggetto della convenzione;</p> <p>d) quant'altro necessario al fine della definizione della convenzione. Resta salva la possibilità per la Provincia di modificare in corso d'anno il gruppo di lavoro adibito alla convenzione, per variazioni necessarie ed opportune nel corso dell'esecuzione della convenzione.</p> <p>6. La convenzione, il cui schema deve essere approvato dal <b>Consiglio Provinciale</b>, è sottoscritta dal dirigente del servizio competente e dal rappresentante legale della parte che intende avvalersi delle prestazioni fornite a titolo oneroso dalla Provincia di Parma.</p> <p>7. Le somme derivanti dall'attivazione degli interventi, di cui al presente comma, vengono introitate negli appositi capitoli dell'ente per essere destinati al seguente utilizzo:</p> <p>a) il 5% delle somme introitate costituiscono corrispettivo per l'ente quale spese generali relative all'utilizzo delle apparecchiature;</p> <p>b) il <b>50%</b> delle somme introitate costituiscono corrispettivo per l'ente quale spese di personale;</p> <p>c) la restante quota (<b>45%</b>) viene destinata al personale interessato, secondo le seguenti modalità:</p> <p>c1) per il personale dirigenziale: ad implementazione delle risorse finalizzate alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato, ai sensi dell'art. 57, c. 2, lett. b), del CCNL del 17/12/2020 (nell'ambito degli importi massimi riconoscibili contrattualmente );</p> <p>c2) per il personale del comparto incaricato di Posizione Organizzativa: <b>per la valorizzazione degli specifici</b></p>	<p>La competenza di approvazione dello schema della convenzione viene attribuita al Consiglio Provinciale</p> <p>Sono stati aggiornati i riferimenti all'ultimo CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2018-2020 sottoscritto in data 21.05.2018. E' stata rivista, in parte, la distribuzione della percentuale delle somme introitate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- è diminuita dal 65 al 50 la percentuale delle somme ricevute dall'Ente convenzionato e trattenute dalla Provincia per spese generali relative a spese di personale;</li> <li>- è aumentata dal 30 al 45 la somma destinata al personale coinvolto</li> </ul> <p>Relativamente al personale coinvolto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per il personale Titolare di Posizione Organizzativa è stato fatto il collegamento allo specifico criterio "servizi a favore di altri enti" di pesatura delle posizioni;</li> <li>- per il personale di comparto è stato aggiornato il riferimento al CCNL.</li> </ul>
--	---

<p><b>criteri di pesatura delle posizioni riguardanti i “servizi a favore di altri enti” come previsto nei vigenti criteri per la graduazione delle Posizioni Organizzative, ad implementazione delle risorse finalizzate alla remunerazione della retribuzione di posizione, e purché la convenzione abbia durata di almeno un anno; (nell’ambito degli importi massimi riconoscibili contrattualmente );</b></p> <p><b>c3) per il personale dei livelli non titolare di P.O.: ad implementazione delle risorse previste ai sensi dell’art. 67 del CCNL 21/5/2018.</b></p> <p>8. La ripartizione dei proventi così assegnati sarà effettuata nel rispetto della contrattazione integrativa, rispettivamente per il personale dipendente e per la dirigenza, secondo i seguenti criteri:</p> <p>-21% al dirigente responsabile della gestione della convenzione, come da accordo raggiunto con le Organizzazioni Sindacali rappresentative dei Dirigenti;</p> <p><b>-79% al titolare della posizione organizzativa e al personale partecipante, tale somma viene ripartita dal dirigente tra posizione organizzativa e personale partecipante, sulla base del grado di responsabilità immesso nel servizio aggiuntivo e del grado di apporto individuale del personale adibito.</b></p> <p>9. <b>Per le Posizioni Organizzative, gli incentivi ex art. 43 L. 449/1997 derivanti da convenzioni con altri enti per servizi di collaborazione e supporto (non per gestione associata dell’intero servizio) confluiscono nella retribuzione di risultato per la quale si rinvia al precedente comma 8, lettera c) punto c2);</b></p> <p><b>in caso di gestione dell’intero servizio, con PO a scavalco Provincia/altro ente, la metodologia di graduazione vigente prevede la ripesatura della retribuzione di posizione.</b></p>	<p>E’ stata rivista la ripartizione dei proventi per i titolari di Posizione organizzativa e per il personale di comparto nel seguente modo:</p> <p>79% al titolare della posizione organizzativa e al personale partecipante; tale somma viene ripartita dal dirigente tra posizione organizzativa e personale partecipante, sulla base del grado di responsabilità immesso nel servizio aggiuntivo e del grado di apporto individuale del personale adibito.</p> <p>E’ esplicitata la disciplina degli incentivi per i Titolari di Posizione Organizzativa che confluiscono nella retribuzione di risultato; solo nel caso di gestione dell’intero servizio, con PO a scavalco Provincia/altro ente, viene ripesata la retribuzione di posizione.</p>
--	---

ART.20 SISTEMA DI PEREQUAZIONE DEGLI INCENTIVI, DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE, SPETTANTI AL PERSONALE IN AGGIUNTA AI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. In relazione all'ammontare dell'incentivo da corrispondere annualmente al singolo dipendente, si procede ad una progressiva riduzione del compenso relativo alla performance organizzativa, come di seguito indicato:

a) importo incentivo fino a € 2.500,00: nessuna riduzione;

b) importo incentivo oltre € 2.500,00 e fino a € 6.000,00: riduzione del compenso di

performance organizzativa secondo la seguente espressione:

$$p = 100 \times (K - 2.500) / 3.500$$

dove

p = percentuale di riduzione

K = importo incentivo al netto degli oneri riflessi

c) importo incentivo oltre € 6.000,00: nessun compenso per performance organizzativa.

2. La stessa modalità di riduzione di cui al comma 1 viene applicata **sull'80%** dell'indennità di risultato per i titolari di posizioni organizzative.

~~3. Quando verranno approvati i nuovi criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, come previsto dal comma 4 del CCNL 21/5/2018, potrà essere ridefinita la disciplina del sistema di perequazione relativo ai titolari di posizione organizzativa interessati all'erogazione~~

Invariato

Per maggior equità di trattamento economico tra i Titolari di Posizioni Organizzative Tecniche, destinatarie dell'incentivo di cui all'art.13 D.Lgs. 50/2016 ed Amministrative è stata rivista la percentuale collegata alla riduzione al compenso relativo alla performance organizzativa con un aumento dal 50% all'80%

E' stato eliminato il comma 3 in quanto superato.

<p>dell'incentivo per funzioni tecniche-</p> <p><b>3. Il personale dei Servizi tecnici e della Stazione Unica appaltante che percepisce INCENTIVI EX ART.113 CODICE APPALTI, non percepisce incentivi EX ART.43 L 449/1997(servizi aggiuntivi a favore di altri Enti)</b></p> <p><b>4) CONCORRENZA DI INCENTIVI PROVENIENTI DA RISORSE DECENTRATE (PERFORMANCE e INDENNITA' DI RESPONSABILITA') e da INCENTIVI EX ART. 43 L 449/1997 (servizi aggiuntivi a favore di altri Enti): il cumulo dei due incentivi non può superare € 4.999.999 annui (dato che il CCNL prevede per la PO minima € 5.000) per il personale di comparto non destinatario di Posizione organizzativa</b></p> <p><b>5) Gli incentivi maturati ex art 113 dlgs 50/2016, sulla base di quanto previsto dal vigente regolamento, dovranno essere liquidati tutti entro due date:</b></p> <p><b>entro il 31/7 dell'anno di riferimento, per le liquidazioni del 1° semestre dell'anno medesimo</b></p> <p><b>entro il 31 gennaio dell'anno successivo, per le liquidazioni del 2° semestre dell'anno di riferimento.</b></p> <p><b>Gli incentivi maturati nel semestre di riferimento e non liquidati entro i termini stabiliti non verranno corrisposti se, sommati a quanto percepito nell'anno di riferimento, determinano il superamento del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.</b></p>	<p>Il sistema di perequazione è stato introdotto anche per la concomitanza di incentivi ex art.113 del codice degli appalti e di incentivi ex art.43 della Legge 449/1997 (servizi aggiuntivi a favore di altri Enti) nel modo seguente:</p> <p>il personale dei Servizi tecnici e della Stazione Unica appaltante che percepisce incentivi ex art.113 codice appalti, non percepisce incentivi EX ART.43 L 449/1997;</p> <p>per il personale di comparto il cumulo dei due incentivi ex art.43 Legge 449/1997 e risorse decentrate (performance e indennità di specifiche responsabilità) non può superare € 4.999.999 annui (dato che il CCNL prevede per la PO minima € 5.000)</p> <p>Al fine di rispettare i criteri sopra descritti il valore per gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, non può superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo, ed è stata disciplinata la procedura degli atti di liquidazione riferiti agli incentivi maturati ex art. 113 del D.Lgs 50/2016.</p>
<p><b>ECONOMIE SUI BUONI PASTO NON EROGATI NEL CORSO DEL 2020</b></p> <p>Le risorse decentrate 2021 vengono integrate una tantum per l'anno 2021, ex art. 1 comma 870 della L. 178/2020, con i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel corso del 2020 per effetto</p>	<p>E' stata disciplinata una tantum l'erogazione delle risorse decentrate 2021 derivanti dai risparmi dei buoni pasto anno 2020, per effetto dell'emergenza Covid-19 e certificate dai revisori dei conti, nel modo seguente:</p>

<p>dell'emergenza COVID-19, certificati dai Revisori dei conti con verbale n. 5/2021 acquisito al prot. N. 12339 del 07 maggio 2021, (Allegato 3) per l'importo di Euro 19.319,11, così suddivisi:</p> <p>1) Euro 4.000,00 per il finanziamento di due progetti obiettivo speciali di cui ai dispongo:  n. 12547 dell'11 maggio 2021 "Progetto obiettivo con assegnazione temporanea a tempo parziale di personale a supporto Ufficio Personale";  n. 13797 del 25 maggio 2021 "Progetto obiettivo con assegnazione temporanea a tempo parziale di personale a supporto Ufficio Sistemi Informativi Protocollo e Gestione Documentale";</p> <p>2) Euro 15.319,11 andranno ad integrare le risorse destinate alla performance individuale e organizzativa dei dipendenti di comparto dell'Ente.</p>	<p>- € 4.000,00 destinati a progetti speciali di supporto a servizi in temporanea difficoltà;  - € 15.319,11 destinati ad integrare le risorse assegnate alla performance individuale e organizzativa dei dipendenti di comparto dell'Ente.</p>
--	---

IL Presidente della delegazione trattante

Dott.ssa Rita Alfieri  
F.to Rita Alfieri