



PROVINCIA
DI PARMA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA pertinente il Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale della Provincia di Parma relativo al 2021-2023

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 del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Periodo temporale di vigenza	Dalla data di sottoscrizione del contratto integrativo al 2023
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> <ul style="list-style-type: none">• Segretario Generale (Presidente) <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u> <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP• CISL FP• UIL – FPL• DIREL Firmatarie della pre-intesa: <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP• CISL FP• UIL – FPL• DIREL
Soggetti destinatari	Il contratto si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale, in rapporto di impiego con l'Amministrazione, sia a tempo indeterminato che determinato, laddove ne ricorrano le condizioni.
Materie trattate dall'ipotesi d'accordo relativa al contratto integrativo 2021-2023	<ul style="list-style-type: none">• CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO TRA QUOTA DESTINATA A RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E QUOTA DESTINATA A RETRIBUZIONE DI RISULTATO• CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO• INCARICHI AD INTERIM• INCENTIVAZIONE EX ART.43 DELLA L.449/1887 E

		<p>INCARICHI AGGIUNTIVI EX ART.24, COMMA 3, DEL DL.LGS. 165/2001 E SS.MM.II.: CORRELAZIONE TRA I SUDDETTI COMPENSI E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO.</p> <ul style="list-style-type: none"> • POSIZIONI DIRIGENZIALI I CUI TITOLARI DEVONO ESSERE ESONERATI DALLO SCIOPERO • RISORSE PER L'APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA
<p>Rispetto dell'iter, adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno</p>	<p>E' stata acquisita la certificazione dei Revisori ai sensi dei combinati disposti di cui agli artt. 239 del D. Lgs. 267/2000, 40 e 40 bis del D. Lgs. 165/2001.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Con provvedimento del Presidente n° 19417 ris. del 27 luglio 2021 sono state date le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la trattativa 2021-2023.</p> <p>Con Decreto Presidenziale n°28 del 12 febbraio 2021 è stato adottato il piano della performance 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>
		<p>Con Decreto Presidenziale n°65 del 17 marzo 2021 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2022-2023 (PTPCT)</p> <p>La Relazione della Performance, approvata con decreto del Presidente n°143 dell'11 giugno 2021, è stata validata dal Nucleo di valutazione in data 7 giugno 2021 prot. n°14859.</p>

Modulo 1 – Scheda 1.2

Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di Accordo relativa al contratto decentrato integrativo- anni 2021-2023

ART.1 CAMPO APPLICAZIONE	DI	L'articolo determina il personale a cui si applica il CCI e richiama le relative fonti normative individuate nell'art. 1 del CCNL 17.12.2020.
ART.2 DECORRENZA, PROCEDURE APPLICAZIONE CONTRATTO	DURATA, TEMPI E DI DEL	Il CCNL da cui origina il presente contratto decentrato integrativo è stato stipulato il 17/12/2020, e la piattaforma di parte pubblica è stata inviata ai soggetti sindacali in data 2 settembre 2021, prot. n°22549. Il presente contratto decentrato integrativo ha una durata triennale 2021-2023, sia per la parte giuridica che economica, ha efficacia dal momento della sottoscrizione definitiva salvo diversa decorrenza indicata nello stesso, e conserva la sua efficacia

	<p>fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto salvo che nei casi ivi specificati ovvero: 1) per gli istituti di cui norme di legge o contratti nazionali di lavoro sopravvenuti ne impongono la revisione 2) eventuale definizione di un diverso criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato 3) per la volontà delle parti di rivedere le condizioni. La disciplina relativa alla misura delle retribuzioni di posizione e di risultato ha decorrenza dal 1° gennaio 2021.</p>
ART.3 OBIETTIVI E STRUMENTI	L'articolo rinvia a quanto previsto dall'art.3 del CCNL 17.12.2020, inoltre disciplina le modalità di svolgimento degli incontri sindacali (convocazioni – redazione verbali – trasmissione dei medesimi).
ART.4 INFORMAZIONE	L'articolo rinvia a quanto previsto dall'art.4 del CCNL 17.12.2020.
ART. 5 CONFRONTO	L'articolo rinvia a quanto previsto dagli artt. 5 e 44 del CCNL 17.12.2020.
ART. 6 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA	L'articolo rinvia a quanto previsto dagli artt. 8 e 45 del CCNL 17.12.2020.
ART 7 CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO	L'articolo rinvia a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 17.12.2020.
ART. 8 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE	L'articolo rinvia a quanto previsto dall'art. 2, comma 7, del CCNL 17.12.2020, per di più, individua le procedure relative alla gestione delle controversie.
ART. 9 CONTRIBUTI SINDACALI	L'articolo rinvia a quanto previsto dall'art. 10 del CCNL 17.12.2020.
ART. 10 DIRITTO DI ASSEMBLEA	L'articolo rinvia a quanto previsto dall'art. 11 del CCNL 17.12.2020.
ART. 11 ORARIO DI LAVORO	L'articolo rinvia a quanto previsto dall'art. 13 del CCNL 17.12.2020.
ART. 12 CRITERIO DI RIPARTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO TRA QUOTA DESTINATA A RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E QUOTA DESTINATA A RETRIBUZIONE DI RISULTATO	<p>L'articolo dispone quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i valori economici delle retribuzioni di posizione e le relative fasce di punteggio cui sono ricollegati; - la ripartizione delle risorse del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021 così composto: <ul style="list-style-type: none"> € 164.512,37 pari al 77,76% destinato alla retribuzione di posizione; € 42.000,00 pari al 19,85% destinato alla retribuzione di risultato; € 5.048,52 pari a 2,39 % destinato all'interim e alla clausola di salvaguardia; € 1.984,50 destinato alla retribuzione di risultato derivante da disposizioni di Legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n°447/1997, e all'art.24, comma 3 del D.Lgs. n°165/2001 <p>Per un totale complessivo di € 213.545,39</p> <ul style="list-style-type: none"> - che le eventuali risorse riservate alla retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nell'anno di riferimento siano destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica (art.31 del CCNL 17.12.2020).

	<p>Qualora le somme dovessero eccedere il limite indicato nell'art.13 del presente contratto, le stesse costituirebbero economie di bilancio;</p> <p>- le modalità da seguire in caso di incapienza del fondo a dare copertura alla clausola di salvaguardia economica, nelle more di un diverso accordo tra le Parti da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, ossia riduzione delle somme destinate al risultato fino al minimo del 15% del fondo e se non sufficiente un riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e conseguentemente delle quote destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.</p>
<p>ART. 13 CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO</p>	<p>Al fine di rispettare quanto previsto dal comma 7 dell'art.30 del CCNL 17.12.2020 <i>“Le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 non si applicano ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato”</i> viene predisposto che ai fini della determinazione della retribuzione di risultato teoricamente attribuibile il Nucleo di valutazione effettui la pesatura degli obiettivi sulla base di diversi indicatori connessi all'importanza, alla strategicità e alla complessità degli obiettivi medesimi. Per il dirigente responsabile della prevenzione e corruzione e della trasparenza è prevista l'attribuzione di 5 punti per ogni suo obiettivo dando così applicazione al principio espresso nell'art.45, 1° comma, lettera C).</p> <p>Alla retribuzione di risultato si può aggiungere una retribuzione di risultato aggiuntiva per effetto dell'applicazione dell'art.43 L. 449/1997 e per effetto dell'art.24, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. Le risorse relative all'art.43 L.449/1997 trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento (introiti derivanti dalle convezioni con i comuni o altri soggetti pubblici) e confluiscono automaticamente nel fondo per la retribuzione di posizione e risultato e sono distribuiti secondo quanto stabilito con l'accordo sottoscritto in data 20 aprile 2021.</p> <p>Al fine di rispettare quanto stabilito dalla direttiva del Presidente, ossia che la retribuzione dei dirigenti della Provincia sia in linea che la retribuzione dei dirigenti delle Province limitrofe, l'importo complessivo da corrispondere ai dirigenti per retribuzione di risultato su base annua non può eccedere la misura massima del 30% del valore complessivo delle retribuzioni di posizione.</p> <p>In caso di eccedenza del predetto tetto, le retribuzioni di risultato aggiuntive saranno riproporzionate in base all'entità della retribuzione di risultato teoricamente spettante ad ognuno, come risulta dalla pesatura del Nucleo.</p> <p>I suddetti criteri verranno applicati dal 1 gennaio 2022.</p>
<p>ART. 14 INCARICHI AD INTERIM</p>	<p>In caso di interim al dirigente viene riconosciuto a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari ad una percentuale del valore</p>

	<p>economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico, come da tabella:</p> <table border="1" data-bbox="651 226 1343 981"> <thead> <tr> <th>Valore economico della retribuzione di posizione</th> <th>Valore dell'interim: % del valore economico della retribuzione di posizione temporaneamente priva di titolare</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>11.942,67</td><td>15%</td></tr> <tr><td>14.000</td><td>16%</td></tr> <tr><td>16.500</td><td>17%</td></tr> <tr><td>19.000</td><td>18%</td></tr> <tr><td>21.500</td><td>19%</td></tr> <tr><td>24.000</td><td>20%</td></tr> <tr><td>26.500</td><td>21%</td></tr> <tr><td>29.000</td><td>22%</td></tr> <tr><td>31.500</td><td>23%</td></tr> <tr><td>34.000</td><td>24%</td></tr> <tr><td>36.500</td><td>25%</td></tr> <tr><td>39.000</td><td>26%</td></tr> <tr><td>41.000</td><td>27%</td></tr> <tr><td>43.000</td><td>28%</td></tr> <tr><td>45.512,37</td><td>30%</td></tr> </tbody> </table> <p>L'articolo inoltre stabilisce che il numero massimo di posizioni ricoperte da interim non può essere superiore ad una e che qualora l'incarico dovessero protrarsi oltre i dodici mesi, la Provincia deve attuare l'avvicendamento degli incarichi tenendo presente la professionalità richiesta per l'incarico da assegnare.</p>	Valore economico della retribuzione di posizione	Valore dell'interim: % del valore economico della retribuzione di posizione temporaneamente priva di titolare	11.942,67	15%	14.000	16%	16.500	17%	19.000	18%	21.500	19%	24.000	20%	26.500	21%	29.000	22%	31.500	23%	34.000	24%	36.500	25%	39.000	26%	41.000	27%	43.000	28%	45.512,37	30%
Valore economico della retribuzione di posizione	Valore dell'interim: % del valore economico della retribuzione di posizione temporaneamente priva di titolare																																
11.942,67	15%																																
14.000	16%																																
16.500	17%																																
19.000	18%																																
21.500	19%																																
24.000	20%																																
26.500	21%																																
29.000	22%																																
31.500	23%																																
34.000	24%																																
36.500	25%																																
39.000	26%																																
41.000	27%																																
43.000	28%																																
45.512,37	30%																																
<p>ART. 15 INCENTIVAZIONE EX ART. 43 DELLA L.449/1997 E INCARICHI AGGIUNTIVI EX ART.24, COMMA 3, DEL D.LGS. 165/2001 E SS.MM.II. – CORRELAZIONE TRA I SUDETTI COMPENSI E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO</p>	<p>In considerazione del fatto che l'Ente stipulerà convenzioni onerose ex art. 43 L. 449/97 e che perverranno nel fondo vengono definiti gli indici di correlazione tra incarichi aggiuntivi e retribuzione di risultato e precisamente:</p>																																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indici di correlazione</th> <th>Retribuzione di risultato non assorbita dalla retribuzione di risultato aggiuntiva</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Compensi aggiuntivi o professionali oltre il 100% della retribuzione di risultato</td> <td>20% del valore della retribuzione di risultato</td> </tr> <tr> <td>Compensi aggiuntivi o professionali tra il 80% e il 100% della retribuzione di risultato</td> <td>35% della retribuzione di risultato</td> </tr> <tr> <td>Compensi aggiuntivi o professionali tra il 50 % e il 79,99% della retribuzione di risultato</td> <td>50% della retribuzione di risultato</td> </tr> <tr> <td>Compensi aggiuntivi o professionali tra il 25% e il 49,99% della retribuzione di risultato</td> <td>70% della retribuzione di risultato</td> </tr> <tr> <td>Compensi aggiuntivi o professionali inferiori al 25% della retribuzione di</td> <td>90% della retribuzione di risultato</td> </tr> </tbody> </table>	Indici di correlazione	Retribuzione di risultato non assorbita dalla retribuzione di risultato aggiuntiva	Compensi aggiuntivi o professionali oltre il 100% della retribuzione di risultato	20% del valore della retribuzione di risultato	Compensi aggiuntivi o professionali tra il 80% e il 100% della retribuzione di risultato	35% della retribuzione di risultato	Compensi aggiuntivi o professionali tra il 50 % e il 79,99% della retribuzione di risultato	50% della retribuzione di risultato	Compensi aggiuntivi o professionali tra il 25% e il 49,99% della retribuzione di risultato	70% della retribuzione di risultato	Compensi aggiuntivi o professionali inferiori al 25% della retribuzione di	90% della retribuzione di risultato																					
Indici di correlazione	Retribuzione di risultato non assorbita dalla retribuzione di risultato aggiuntiva																																
Compensi aggiuntivi o professionali oltre il 100% della retribuzione di risultato	20% del valore della retribuzione di risultato																																
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 80% e il 100% della retribuzione di risultato	35% della retribuzione di risultato																																
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 50 % e il 79,99% della retribuzione di risultato	50% della retribuzione di risultato																																
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 25% e il 49,99% della retribuzione di risultato	70% della retribuzione di risultato																																
Compensi aggiuntivi o professionali inferiori al 25% della retribuzione di	90% della retribuzione di risultato																																

risultato		
Nessun compenso aggiuntivo		Nessuna riduzione
ART. 16 POSIZIONI DIRIGENZIALI		<p>Nell'ambito dei servizi minimi essenziali vengono individuati le posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero:</p> <ul style="list-style-type: none"> - posizione dirigenziale addetta alla rete stradale, compreso lo sgombrò neve, manutenzione della rete stradale provinciale in caso di emergenza; - posizione dirigenziale addetta all'erogazione delle retribuzioni per il periodo dal 12 al 22 do ogni mese (totale 11 giorni). Se lo sciopero non supera le 48 ore nel periodo considerato, il personale è libero di scioperare, - posizione dirigenziale addetto ai servizi informativi per il periodo dal 12 al 22 do ogni mese (totale 11 giorni) e per il periodo elettorale. Se lo sciopero non supera le 48 ore nel periodo considerato, il personale è libero di scioperare; - posizione dirigenziale addetto alla Polizia provinciale e all'ufficio Patrimonio nei seguenti casi: <ul style="list-style-type: none"> - riunioni e attività inerenti al Comitato Provinciale per l'Ordine e la Sicurezza Pubblica; - in occasione dell'allerte meteo idrogeologiche.
ART. 17 CRITERI E RISORSE PER L'APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA		La non applicabilità del comma 1 dell'art.31 del CCNL 17.12.2020 nei casi in cui venga affidato ad un dirigente un nuovo incarico dirigenziale con retribuzione di posizione inferiore a seguito di una valutazione negativa.
ART. 18 CLAUSOLE FINALI		<p>Viene previsto che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti; - le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi e non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo che non siano in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

IL Presidente della delegazione trattante

F.to D.ssa Rita Alfieri

Parma, 1 ottobre 2021