



**ACCORDO DEL 22 DICEMBRE 2022**

*RELAZIONE ILLUSTRATIVA relativa all'**accordo** sui criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area dirigenza anno 2022*

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>Data di sottoscrizione</b>	<b><u>Accordo sui criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area dirigenza anno 2022 il 22 dicembre 2022</u></b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b><u>Dalla data di sottoscrizione del contratto integrativo</u></b> L'accordo sui criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è riferito alla sola annualità 2022.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b><u>Parte Pubblica</u></b> costituita con decreto del Presidente n° 53 dell'1/03/2022: <ul style="list-style-type: none"><li>• Segretario Generale (Presidente) dott. Luigi Terrizzi</li></ul> <b><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u></b> <ul style="list-style-type: none"><li>• CGIL FP</li><li>• CISL FP</li><li>• UIL FPL</li><li>• DIREL</li></ul> <b>Firmatarie dell'Ipotesi d'Accordo:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• CGIL FP</li><li>• DIREL</li></ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	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.
<b>Materie trattate Accordo</b>	Accordo sui criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2022

<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	<p>Le certificazioni del Collegio dei Revisori sono state acquisite in data 20 dicembre 2022 con verbali n. 61 prot. 38349 del 21 dicembre 2022 e n° 62 prot. n. 38350 del 21 dicembre 2022.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Con Decreto Presidenziale n° 43 del 22 febbraio 2022 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., modificato con Decreto del Presidente n° 261 del 10 novembre 2022. Il Piano della Performance è stato pubblicato 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 del Presidente n°260 del 09 novembre 2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O) 2022-2024</p> <p>Con decreto del Presidente n° 138 del 10 giugno 2022 è stata approvata la Relazione al Piano della Performance 2021 validata dal Nucleo di valutazione in data 31 maggio 2022 prot. n° 16713.</p> <p>Con Decreto Presidenziale n° 45 del 23 febbraio 2022 è stato approvato il <b>Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 (PTPCT)</b>. Con Decreto Presidenziale n° 171 del 12 luglio 2022 è stato aggiornato il predetto Piano.</p> <p>L'obbligo di pubblicazione di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n° 33/2012, come modificato, semplificato e revisionato dal D. Lgs. N° 97/2016, è stato assolto.</p>

**Oggetto:**

**Modulo 1 – Scheda 1.2**

**Illustrazione dell'articolato di cui all'Accordo (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)**

Il Fondo per la contrattazione integrativa dell'area dirigenza per l'anno 2022, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti per le Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione, con determina dirigenziale n° 763 del 05/07/2022, in piena applicazione dei disposti contrattuali e di legge vigenti e degli indirizzi formulati dal Presidente della Provincia con propri Provvedimenti assunti in data 01/03/2022 n° 23 e in data 12/12/2022 n°289, nei seguenti importi:

DESCRIZIONE	ANNO 2022
Risorse stabili soggette al limite	199.767,74
Risorse stabili non soggette al limite - INCREM. RISORSE ART.56 C.1-2 CCNL 17/12/2020 (1,53% MS 2015)	11.793,15
Totale Risorse stabili	211.560,89
Totale Risorse variabili	18.753,64
Residui anni precedenti	
Totale	230.314,64

Nell'accordo sui criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, per l'anno 2022, si è data attuazione alle direttive del Presidente, formulate con propri Provvedimenti n° data 01/03/2022 n° 23 e in data 12/12/2022 n°289 nonché alle disposizioni del CCI 2021-2023 in materia:

- stabilire come valore massimo della retribuzione (anche aggiuntiva) di risultato, per l'anno 2022, il 35% della retribuzione di posizione;
- stabilire una ripartizione del Fondo tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato che consenta il riconoscimento di una retribuzione di risultato pari al 21,63% del totale del fondo (e al 30,28 % della retribuzione di posizione).

Pertanto, viene destinata a risultato una percentuale massima pari al 35% della retribuzione di posizione (e quindi superiore a quella minima del 15% stabilita dal contratto nazionale).

La retribuzione di risultato sarà suddivisa in egual misura per il numero di posizioni dirigenziali e sarà corrisposta sulla base del sistema di valutazione vigente. Sulla base dell'attuale assetto organizzativo, le parti concordano la seguente la suddivisione:

- € 164.512,37 destinati alla retribuzione di posizione;
- € 49.814,28 destinati alla retribuzione di risultato di cui:
  - € 47.048,52 di risorse stabili destinate a risultato,
  - € 1.115,35 di risorse variabili derivanti da somme non utilizzate su fondo 2021,
  - € 1.650,41 di somme connesse all'applicazione del principio di omnicomprensività (calcolato sull'importo presunto da accertarsi in entrata da verificare a consuntivo – 10% da impiegarsi sul risultato ex art. 13 c. 7 CCDI in vigore);
- € 1.134,28 retribuzioni derivanti da specifiche disposizioni di Legge ex art. 43 L. 449/1997 (importo presunto da verificare a consuntivo sulla base delle entrate effettivamente accertate in applicazione dell'accordo 20 aprile 2021)
- € 14.853,71 somme connesse all'applicazione del principio di omnicomprensività (calcolato sull'importo presunto da accertarsi in entrata da verificare a consuntivo – 90% spettante al dirigente ex art. 13 c. 7 CCDI in vigore).

### **Effetti abrogativi impliciti**

Il presente accordo vale per l'annualità 2022.

**Illustrazione e 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 contratto rispetta i principi di meritocrazia e premialità assegnando alla retribuzione di risultato una percentuale significativa delle risorse (superiore al minimo previsto dall'art. 57 del CCNL 17/12/2000). La corresponsione dei compensi relativi alla performance individuale avviene sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, dei titolari di P.O. e dei dipendenti, approvato, per il personale del comparto con Decreto del Presidente n. 127 del 15/07/2020, e per i titolari di P.O. con Decreto del Presidente n. 296 del 30/12/2020. L'erogazione è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG –Piano della Performance, sulla base dei parametri e criteri individuati nei sopra riportati sistemi di valutazione.

**Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.**

Per quanto concerne i risultati attesi strettamente correlati ai bisogni della collettività e dell'utenza e ai relativi indicatori, si rinvia a quanto approvato con il Peg/Piano della performance 2022-2024, adottato con Decreto del Presidente n. 43 del 22 febbraio 2022 e successive variazioni.

**Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessuna.

Parma 22 dicembre 2022

IL Presidente della delegazione trattante

Dott. Luigi Terrizzi  
(firmato digitalmente)