



ACCORDO DEL 22 DICEMBRE 2022

RELAZIONE ILLUSTRATIVA relativa all'Accordo relativo alle modifiche agli artt. 12,13,15 e 17 del Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale della Provincia di parma relativo al 2021-2023 già sottoscritto in data 03 novembre 2021.

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

Data di sottoscrizione	<u>Accordo relativo alle modifiche agli artt. 12,13,15 e 17 del Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale della Provincia di parma relativo al 2021-2023 già sottoscritto in data 03 novembre 2021 il 22 dicembre 2022</u>
Periodo temporale di vigenza	<u>2021-2022-2023</u> <u>Dalla data di sottoscrizione fino alla stipula di un nuovo contratto</u>
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica</u> costituita con decreto del Presidente n° 53 dell'1/03/2022: <ul style="list-style-type: none">• Segretario Generale (Presidente) dott. Luigi Terrizzi <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u> <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP• CISL FP• UIL FPL• DIREL Firmatarie dell'Ipotesi d'Accordo: <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP• 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'Accordo	Modifica agli articoli relativi a: <ul style="list-style-type: none">- 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.- Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.- Incentivazione ex art. 43 della L.449/1997 e incarichi aggiuntivi ex art. 24, comma 3, del DLGS 165/2001 e ss.mm.ii. - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.- Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

	<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>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento 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 Piano della Performance 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.</p> <p><u>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.</u></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 Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 (PTPCT). 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)

L'accordo di modifica al contratto integrativo sottoscritto in data 03/11/2021, riguarda i seguenti articoli:

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.

E' stato inserito il comma 2bis che prevede che successivamente all'anno 2021 i criteri di riparto tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato siano definiti con separati accordi annuali per meglio garantire la coerenza tra le modalità di utilizzo del fondo e l'assetto organizzativo dell'Ente.

Art. 13 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

Sono stati rivisti i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato in un'ottica di semplificazione e di immediata applicazione.

Art. 15 Incentivazione ex art. 43 della L.449/1997 e incarichi aggiuntivi ex art. 24, comma 3, del DLGS 165/2001 e ss.mm.ii. - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato

Sono stati revisionati, in un'ottica di miglioramento, i sistemi di perequazione tra i compensi ex art.43 Legge 449/97 e art. 24, comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e la retribuzione di risultato

Art.17 Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.

E' stato modificato rapportando al 100% il differenziale di retribuzione di posizione, a titolo di clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 CCNL.

A tal fine gli articoli sono stati modificati come segue:

TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO																																																						
<p>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> <p>(Art. 45, comma 1, lett. a), del CCNL 17.12.2020)</p> <p>1. Le Parti, preso atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione degli Uffici e Servizi, definiscono i valori economici delle posizioni dirigenziali riportati nella tabella che segue:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Punteggio conseguito nella valutazione della posizione</th> <th>Valore economico della retribuzione di posizione</th> </tr> <tr> <th>da</th> <th>a</th> <th>Retribuzione di posizione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>599</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>600</td> <td>620</td> <td>11.942,67</td> </tr> <tr> <td>621</td> <td>640</td> <td>14.000</td> </tr> <tr> <td>641</td> <td>660</td> <td>16.500</td> </tr> <tr> <td>661</td> <td>680</td> <td>19.000</td> </tr> <tr> <td>681</td> <td>700</td> <td>21.500</td> </tr> <tr> <td>701</td> <td>720</td> <td>24.000</td> </tr> <tr> <td>721</td> <td>740</td> <td>26.500</td> </tr> <tr> <td>741</td> <td>760</td> <td>29.000</td> </tr> <tr> <td>761</td> <td>780</td> <td>31.500</td> </tr> <tr> <td>781</td> <td>800</td> <td>34.000</td> </tr> <tr> <td>801</td> <td>820</td> <td>36.500</td> </tr> <tr> <td>821</td> <td>840</td> <td>39.000</td> </tr> <tr> <td>841</td> <td>870</td> <td>41.000</td> </tr> <tr> <td>871</td> <td>910</td> <td>43.000</td> </tr> <tr> <td>911</td> <td>1000</td> <td>45.512,37</td> </tr> </tbody> </table>	Punteggio conseguito nella valutazione della posizione		Valore economico della retribuzione di posizione	da	a	Retribuzione di posizione	0	599	-	600	620	11.942,67	621	640	14.000	641	660	16.500	661	680	19.000	681	700	21.500	701	720	24.000	721	740	26.500	741	760	29.000	761	780	31.500	781	800	34.000	801	820	36.500	821	840	39.000	841	870	41.000	871	910	43.000	911	1000	45.512,37	<p>Art.12 –</p> <p>1. INVARIATO</p>
Punteggio conseguito nella valutazione della posizione		Valore economico della retribuzione di posizione																																																					
da	a	Retribuzione di posizione																																																					
0	599	-																																																					
600	620	11.942,67																																																					
621	640	14.000																																																					
641	660	16.500																																																					
661	680	19.000																																																					
681	700	21.500																																																					
701	720	24.000																																																					
721	740	26.500																																																					
741	760	29.000																																																					
761	780	31.500																																																					
781	800	34.000																																																					
801	820	36.500																																																					
821	840	39.000																																																					
841	870	41.000																																																					
871	910	43.000																																																					
911	1000	45.512,37																																																					

e convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, destinate al personale con qualifica dirigenziale della Provincia di Parma, indicata nella tabella che segue:

Destinazione	Importo	
	In valori assoluti	In termini percentuali
A) Retribuzione di posizione	€ 164.512,37	77,76% rispetto al valore del fondo (€ 211.560,89)
B) Retribuzione di risultato	€ 42.000	19,85% rispetto al valore del fondo (€ 211.560,89) 25,52% rispetto al valore delle retribuzioni di posizione)
C) Interim e clausola di salvaguardia economica	€ 5.048,52	2,39% rispetto al valore del fondo (€ 211.560,89)
D) Totale	€ 211.560,89	
E) Retribuzione di risultato derivante da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, e all'art. 24, comma 3 del d.lgs n. 165/2001	€ 1.984,50	
F) Somme connesse all'applicazione del principio di omnicomprensività della retribuzione	Da applicarsi qualora ne ricorrano le condizioni	
G) Totale	€ 213.545,39	

1 bis (NON ESISTENTE)

1 bis. Le parti si danno reciprocamente atto e concordano che successivamente all'anno 2021 i

<p>2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020. E' fatta salva l'applicazione del limite di cui all'art. 13 del presente contratto – da intendersi nel senso che le somme che eccedono il limite ivi indicato costituiscono economie di bilancio.</p> <p>3. In caso di eventuale 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, si procederà alla riduzione delle somme destinate al risultato fino al minimo del 15% del fondo e, se non sufficienti, all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e, conseguentemente, delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato</p>	<p>criteri di riparto tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato verranno definiti con separati accordi annuali.</p> <p>2. INVARIATO</p> <p>3. INVARIATO</p>
<p>Art. 13 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato. (Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)</p> <p>1. Ai fini della determinazione della retribuzione di risultato teoricamente attribuibile, gli obiettivi di performance individuale proposti dai Dirigenti vengono graduati dal Nucleo di valutazione in relazione alla loro importanza, strategicità e complessità. Durante tale fase di determinazione della retribuzione di risultato teoricamente attribuibile, dovrà essere prevista l'attribuzione di 5 punti per ogni obiettivo presentato dal Dirigente responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p> <p>2. Il punteggio attribuito dal Nucleo di valutazione è trasformato in punti validi agli effetti dell'attribuzione teorica delle retribuzioni di risultato mediante una scala matematica di equiparazione basata sul metodo direttamente proporzionale.</p> <p>3. I punti vengono dal Nucleo attribuiti in 95esimi e deve essere garantita un'attribuzione selettiva delle risorse teoricamente destinate a risultato.</p>	<p>Art. 13 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato. (Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)</p> <p>1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.</p> <p>2. Ai fini della determinazione della retribuzione teoricamente attribuibile, la quota annuale del fondo destinata alla retribuzione di risultato è suddivisa per il numero delle posizioni dirigenziali previste nella dotazione organica e verrà erogata sulla base del sistema di valutazione al tempo vigente.</p> <p>3. In relazione all'art.30, comma 2, del CCNL, viene definita nel 20% la percentuale di incremento della retribuzione di risultato per i dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, in quanto inseriti nella fascia che prevede l'erogazione del 100% della retribuzione di risultato.</p>

<p>4. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà proporzionale al punteggio ottenuto (X/1000) nella valutazione.</p>	<p>4. In relazione all'art.30, comma 4, del CCNL, viene definita in due unità la quota massima dei dirigenti valutati cui viene attribuito il valore di risultato di cui al comma precedente. In caso di parità di punteggio, l'incremento viene riconosciuto secondo i seguenti criteri nell'ordine riportato: non essere risultato destinatario dell'incremento nell'anno precedente, maggiore anzianità nella categoria dirigenziale, maggior anzianità nell'Ente.</p>
<p>5. Al fine di consentire il miglioramento dei risultati nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato dall'Ente, le Parti concordano che il sistema di valutazione delle prestazioni attese per i Dirigenti debba prevedere almeno un'attività intermedia di monitoraggio e verifica da parte degli organi preposti, con successiva comunicazione ai Dirigenti interessati.</p>	<p>5. Quanto previsto ai commi 3 e 4 non si applica qualora il numero dei dirigenti in servizio non sia superiore a 5 per l'intera durata dell'anno, ferma restando in ogni caso l'attribuzione selettiva, secondo il sistema vigente di valutazione, delle risorse destinate a retribuzione di risultato.</p>
<p>6. Alla retribuzione di risultato di cui al comma 1 può aggiungersi una retribuzione di risultato <i>aggiuntiva</i> 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.</p>	<p>6.INVARIATO</p>
<p>7. Le somme affluenti al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti per effetto dell'art.24, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art.57, garantendo comunque la destinazione del 90% a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 9.</p>	<p>7.INVARIATO</p>
<p>8. Le risorse relative all'applicazione dell'art. 43 L. 449/1997 trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dal relativo atto attuativo dell'Ente (vedasi accordo previgente, sottoscritto in data 20 aprile 2021).</p>	<p>8.INVARIATO</p>
<p>9. 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 la misura massima del 30% del valore complessivo delle retribuzioni di posizione (€ 49.353,71).</p>	<p>9. 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</p>

<p>10. Le retribuzioni di risultato aggiuntive (ex art. 43 della L.449/1997 e incarichi aggiuntivi ex art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.), stante il tetto complessivo di € 49.353,71, saranno riproporzionate in base all'entità della retribuzione di risultato teorica ad ognuno spettante, come risulta dalla pesatura del Nucleo di valutazione.</p> <p>11. I criteri di cui al presente articolo 13 saranno applicati a decorre dal 1/1/2022. Per l'anno 2021, ai fini della determinazione della retribuzione di risultato teorica, verrà data applicazione alla metodologia approvata con decreto del Presidente n.296 del 30/12/2020 (cioè determinazione della retribuzione di risultato teorica in proporzione all'entità della retribuzione di posizione). Sulla base di tale criterio, valevole anche per il 2021, saranno riproporzionate le retribuzioni di risultato aggiuntive (ex art. 43 della L.449/1997 e incarichi aggiuntivi ex art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.) eventualmente maturate.</p> <p>Anche per il 2021, l'importo complessivo della retribuzione di risultato da corrispondere ai Dirigenti, relativamente alla somma tra retribuzioni di risultato e retribuzioni di risultato aggiuntive, non può eccedere la misura massima del 30% del valore complessivo delle retribuzioni di posizione (€ 49.353,71).</p>	<p>posizione (€ 57.579,32) o, negli anni successivi, la diversa percentuale stabilita annualmente dal Presidente dell'ente con atto di indirizzo.</p> <p>10. Le retribuzioni di risultato aggiuntive (ex art. 43 della L.449/1997 e incarichi aggiuntivi ex art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.), stante il tetto complessivo stabilito dal precedente comma 9, saranno riproporzionate in base all'entità della retribuzione di risultato aggiuntiva a quella di risultato teorica ad ognuno spettante, secondo l'applicazione del comma 2 del presente articolo.</p> <p>11. INVARIATO</p>		
<p>Art. 15 - Incentivazione ex art. 43 della L.449/1997 e incarichi aggiuntivi ex art. 24, comma 3, del DLGS 165/2001 e ss.mm.ii. - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato. (Art. 45, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 17.12.2020)</p> <p>1. Le risorse relative all'applicazione dell'art. 43 L. 449/1997 trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dal relativo atto attuativo dell'Ente (vedasi accordo previgente, sottoscritto in data 20 aprile 2021 (allegato A).</p> <p>2. La corresponsione di compensi aggiuntivi di cui al presente articolo non assorbe integralmente la retribuzione di risultato loro spettante. Pertanto, sono definiti i seguenti indici di correlazione:</p> <table border="1" data-bbox="169 1977 906 2134"> <tr> <td data-bbox="169 1977 564 2134">Indici di correlazione</td> <td data-bbox="564 1977 906 2134">Retribuzione di risultato non assorbita dalla retribuzione di</td> </tr> </table>	Indici di correlazione	Retribuzione di risultato non assorbita dalla retribuzione di	<p>1. INVARIATO</p> <p>2. La corresponsione dei compensi di cui al presente articolo quale retribuzione di risultato "aggiuntiva", superiore ad una soglia pari al 30% della retribuzione di risultato teorica attribuibile ai sensi dell'art. 13 c. 2. comporta l'assorbimento sulla retribuzione di risultato teorica spettante di un importo corrispondente al detto superamento</p>
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 risultato	90% della retribuzione di risultato
Nessun compenso aggiuntivo	Nessuna riduzione

fino al 98% della medesima.

3.(NON ESISTENTE)

3. Le somme rese disponibili dall'applicazione del precedente comma 2 sono applicate nel fondo per la retribuzione di risultato e redistribuite fra tutte le posizioni in misura proporzionale alla retribuzione di risultato spettante a seguito della valutazione annuale.

Art. 17 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.

(Artt. 31 e 45, comma 1, lett. g), del CCNL 17.12.2020)

1. ~~La disciplina di cui agli artt. del CCNL richiamati, non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 dell'art. 31 del CCNL 17.12.2020, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione~~

1. Nel caso di revoca dell'incarico dirigenziale in corso a seguito di processi di riorganizzazione, al dirigente, al quale sia attribuito un

<p>inferiore, a seguito di valutazione negativa.</p>	<p>incarico con retribuzione di posizione inferiore rispetto a quella connessa al precedente incarico, viene riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che gli consenta di conseguire inizialmente un complessivo valore di retribuzione pari al 100% di quella connessa al precedente incarico.</p>
<p>2. (NON ESISTENTE)</p>	<p>2. il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto fino alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.</p>
<p>3.(NON ESISTENTE)</p>	<p>3. La disciplina cui agli articoli del CCNL richiamati e dei commi precedenti non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore, a seguito di valutazione negativa.</p>

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo

Parte regolamentata nel separato accordo annuale di distribuzione delle risorse

Effetti abrogativi impliciti

L'accordo modifica o sostituisce la precedente formulazione degli articoli 12,13,15 e 17 e CCI sottoscritto in data 3 novembre 2021.

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, comma 3 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)